



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

**„Wettbewerbsvorteile von Nationen  
wegen des freien Zugangs zum EU-Arbeitsmarkt  
nach der Osterweiterung 2004“**

Verfasserin

Greta Csipkay

gemeinsam mit

Judit Horvath

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (Mag.rer.soc.oec.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 157

Studienrichtung laut Studienblatt: Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft

Betreuer: Ao. Univ.-Prof. Josef Windsperger

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung.....</b>	<b>9</b>
<b>2. Theoretischer Teil – Der Wettbewerb (Judit Horvath).....</b>	<b>11</b>
2.1. Wettbewerbsvorteile von Porter .....	11
2.2. Die Bestimmungsfaktoren des nationalen Wettbewerbsvorteils .....	13
2.3. Das Diamanten - Modell von Michael Porter.....	14
2.4. Faktorbedingungen .....	17
2.4.1. Faktorenausstattung.....	18
2.4.2. Rangordnung unter den Faktoren .....	21
2.4.3. Faktorbildung .....	23
2.4.4. Selektive Faktornachteile .....	25
2.5. Nachfragebedingungen .....	26
2.5.1. Zusammensetzung der Inlandsnachfrage .....	27
2.5.2. Nachfragegröße und Wachstumsmuster.....	30
2.5.3. Internationalisierung der Inlandsnachfrage .....	33
2.6. Verwandte und unterstützende Branchen .....	34
2.6.1. Der Wettbewerbsvorteil in der Zulieferindustrie .....	34
2.6.2. Der Wettbewerbsvorteil in verwandten Branchen .....	35
2.7. Unternehmensstrategie, Struktur und Konkurrenz .....	38
2.7.1. Strategie und Struktur der heimischen Unternehmen .....	39
2.7.2. Ziele.....	40
2.7.3. Inlandswettbewerb .....	43
2.7.4. Firmenneugründungen .....	44
2.7.5. Diversity Management – neue Unternehmensstrategie.....	46
2.8. Die Rolle des Zufalls .....	49
2.9. Die Rolle des Staates .....	50
2.10. Die Bestimmungsfaktoren im Verhältnis zueinander .....	51
<b>3. Theoretischer Teil - Die Europäische Union (EU) (Greta Csipkay) .....</b>	<b>53</b>
3.1. Die Europäische Union.....	53
3.1.1. Gründung der EU .....	53
3.1.2. Kennzeichen der EU.....	54
3.1.3. Der Weg zur Union von 27 Staaten.....	55

3.1.4.	Säulensystem der EU .....	57
3.1.5.	Die EU in Daten .....	58
3.2.	Binnenmarkt .....	59
3.2.1.	Der Binnenmarkt und die Wirtschafts- und Währungsunion.....	59
3.2.2.	Der Binnenmarkt und die Grundfreiheiten.....	60
3.3.	EU Osterweiterung .....	64
3.3.1.	Vorgeschichte der Osterweiterung .....	65
3.3.2.	Beitrittsverhandlungen .....	65
3.3.3.	Konsequenzen der Erweiterung für die Europäische Union .....	66
3.4.	Übergangsfristen.....	66
3.4.1.	Vorgeschichte der Übergangsfristen .....	67
3.4.2.	Haltung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit in den MOE-Staaten .....	68
3.4.3.	Gründe für die Übergangsfristen.....	70
3.4.4.	Übergangsfristen .....	71
3.4.5.	Übergangsfristen in der Praxis .....	73
3.4.6.	Rahmenbedingungen für die Übergangsfristen.....	74
3.4.7.	Nach den Übergangsfristen .....	78
3.5.	Bologna Prozess .....	83
3.5.1.	Vergleichbarkeit der Studienabschlüsse und Förderung der Mobilität.....	84
3.5.2.	Ziele des Bologna-Prozesses .....	85
3.5.3.	Vor – und Nachteile des Bologna-Prozesses.....	85
3.6.	Migration .....	87
3.6.1.	Kategorisierung von Migration .....	89
3.6.2.	Gründe der Migration.....	90
3.6.3.	EU-Migration .....	97
3.6.4.	Gewinne und Verluste aufgrund der Migration .....	100
<b>4.</b>	<b>Fallstudie (Judit Horvath, Greta Csipkay).....</b>	<b>101</b>
4.1.	Faktorbedingungen .....	103
4.2.	Faktorbildende Mechanismen.....	110
4.3.	Selektive Faktornachteile .....	131
4.4.	Nachfragebedingungen.....	142
4.5.	Verwandte und unterstützende Branchen .....	154
4.6.	Unternehmensstrategie, Struktur und Wettbewerb.....	160

4.7.	Die Rolle des Staates .....	165
4.8.	Die Rolle des Zufalls .....	172
4.9.	Schlussfolgerung .....	176
<b>5.</b>	<b>Quellenverzeichnis .....</b>	<b>184</b>
<b>6.</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>191</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Das Diamanten –Modell von Porter.....	16
Abbildung 2 Dimensionen von Diversity.....	47
Abbildung 3 Historische Entwicklung der europäischen Integration .....	57
Abbildung 4 Grundfreiheiten des Binnenmarktes.....	61
Abbildung 5 Günstige Lage von Österreich.....	103
Abbildung 6 Die reichsten EU-Länder.....	105
Abbildung 7 Reales Wirtschaftswachstum in Österreich.....	109
Abbildung 8 Entwicklung der Zahl der Postgradualen Doktorsabschlüsse .....	114
Abbildung 9 Erwerbstätigkeit während des Semesters .....	115
Abbildung 10 Erwerbseinkommen von erwerbstätigen Studierenden .....	117
Abbildung 11 Entwicklung der F&E–Ausgaben in Ö, DE und der EU–27.....	121
Abbildung 12 F&E – Ausgaben in Österreich 2009 nach Durchführungssektoren.....	122
Abbildung 13 Anteil ausländischer Studierender im Tertiärbereich.....	125
Abbildung 14 Ausländische Studierende in Österreich .....	126
Abbildung 15 Arbeitsproduktivität pro Beschäftigten in der Industrie.....	131
Abbildung 16 Arbeitslosenquoten in Österreich (in % der Erwerbspersonen).....	133
Abbildung 17 Die reichsten EU-Länder.....	151
Abbildung 18 Cluster und Netzwerke in den Bundesländern und überregionale Initiativen. ....	155
Abbildung 19 Gesamtbewertung der internationalen Aktivitäten.....	163
Abbildung 20 Entwicklung der Arbeitslosigkeit in ausgewählten Ländern.....	173
Abbildung 21 Entwicklung der Arbeitslosigkeit in ausgewählten Ländern.....	173
Abbildung 22 Beschäftigungsentwicklung nach Geschlecht und Beschäftigungsanteil der Ausländer .....	177
Abbildung 23 Entwicklung der Zahl der unselbstständig Beschäftigten aus den neuen EU– Mitgliedstaaten in Österreich .....	178
Abbildung 24 Okun-Koeffizient (Maximum-Minimum Verhältnis des Anstiegs der Arbeitslosenquote zur Verringerung des BIP) .....	179
Abbildung 25 Commitment to Development Index (CDI) 2011 .....	183

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1 Haltung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit in den MOE-Staaten .....	69
Tabelle 2 Herstellung der Freizügigkeit für Arbeitnehmer(innen) aus den NMS-8 und NMS-2 in den alten EU-Staaten (EU 15) .....	74
Tabelle 3 Push – Pull - Faktoren für Migration .....	96
Tabelle 4 Entfernung von Wien .....	104
Tabelle 5 Reales Wirtschaftswachstum im internationalen Vergleich.....	108
Tabelle 6 Höchste abgeschlossene Schulbildung .....	113
Tabelle 7 Gegenüberstellung der Erwerbstätigkeit 2006, 2009 .....	116
Tabelle 8 Arbeitslose nach höchster abgeschlossener Schulbildung .....	119
Tabelle 9 Arbeitslosenquote, in % .....	120
Tabelle 10 Forschung und experimentelle Entwicklung 2009 .....	123
Tabelle 11 In- und ausländische Studierende insgesamt sowie ordentliche Studierende in Österreich, WS 2007 bis 2010.....	127
Tabelle 12 Arbeitslosenquoten (in % der Erwerbspersonen).....	132
Tabelle 13 jugendliche Arbeitslosen .....	133
Tabelle 14 Offene Stellen.....	134
Tabelle 15 Registrierte offene Stellen des Arbeitsmarktsservice nach Berufen .....	137
Tabelle 16 International Zu- und Wegzüge nach ausgewählter Staatsangehörigkeit .....	138
Tabelle 17 Zu- und Wegzüge nach Berichtsjahr und Aufenthaltsdauer in Österreich.....	139
Tabelle 18 Lebenszufriedenheit nach Erwerbsstatus .....	143
Tabelle 19 Relativer Medianlebensstandard nach Geschlecht, Alter, Region und Staatsbürgerschaft 2004 – 2010 .....	144
Tabelle 20 Nettojahresverdienste .....	145
Tabelle 21 Lebenswerteste Stadt der Welt .....	147
Tabelle 22 Nominelle Veränderungsraten im Sektor Private Haushalte 2005 – 2010.....	148
Tabelle 23 Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen, in % .....	149
Tabelle 24 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden .....	150
Tabelle 25 Reale Nachfrage in Österreich .....	152
Tabelle 26 Wichtigste Kennzahlen österreichischer Cluster.....	156
Tabelle 27 Headquarters internationaler Unternehmen.....	158
Tabelle 28 Bevölkerungsentwicklung 2000-2010 nach Staatsangehörigkeit .....	170
Tabelle 29 Wirtschaftswachstum (BIP – Zuwachs in Prozent).....	181

## Abkürzungen

EU	Europäische Union
NMS-2	2 Neue Mitgliedstaaten
EU-8	8 Mitgliedstaaten
EU-15	15 Mitgliedstaaten
EG	Europäische Gemeinschaft
EURATOM	Europäische Atomgemeinschaft
GASP	Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik
ZIJ	Zusammenarbeit in Justiz
WWU	Europäische Wirtschafts- und Währungsunion
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EPZ	Europäische Politische Zusammenarbeit
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
Art.	Artikel
CSFR	Tschechische und Slowakische Föderative Republik
MOEL-8	8 Mittel- und osteuropäischen Ländern
EU-27	27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union
PhD	Doctor of Philosophy, wissenschaftliche Doktorgrad
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
F&E	Forschung und Entwicklung
Ö	Österreich
DE	Deutschland
BIP	Bruttoinlandsprodukt
EHR	Europäischen Hochschulraum
EFR	Europäischer Forschungsraum
WS	Wintersemester
FORBA	Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt

EU-SILC	Statistics on Income and Living Conditions, Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen von Privathaushalten in Europa
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
ZEW	Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung
AKE	Arbeitskräfteerhebung
KKS	Kaufkraftstandard
BMWFJ	Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
COMET	Das österreichische Kompetenzzentrenprogramm
KMU	Klein- und Mittelunternehmen
EPU	Einpersonunternehmen
CEE	Zentral- und Osteuropa
ASVG	Allgemeine Sozialversicherungsgesetz
CDI	Commitment to Development Index
BIP	Bruttoinlandsprodukt



## 1. Einleitung

Wodurch wird der Fortschritt einzelner Länder bedingt und warum florieren diese?

In den vergangenen Jahren haben sich sehr viele mit dem Thema der Wettbewerbsfähigkeit von Ländern und Nationen auseinandergesetzt. Da der Wettbewerb infolge der Globalisierung rasch internationalisiert wurde, gab es immer größere Verlagerungen hinsichtlich des wirtschaftlichen Aufschwungs der Länder und ihrer Unternehmen.

Wenn man die Wirtschaft der Industrieländer untersucht, können seit längerer Zeit starke Unterschiede in den Wettbewerbsvorteilen beobachtet werden. Diese Unterschiede sind nicht neu, einige nationale Vorteile haben ihren Ursprung bereits vor über 100 Jahren. In letzter Zeit sind die Unterschiede zwischen den nationalen Wettbewerbsvorteilen der Länder nun noch größer geworden. Sowohl bei der Produktion als auch bei den Dienstleistungen wurden infolge der zunehmenden Internationalisierung des Wettbewerbs immer mehr Branchen einem stärkeren Wettbewerb ausgesetzt, in dem sich auch die Weltbesten befanden.

Erfolg bzw. Misserfolg in der Wirtschaft stellt die wesentlichen Bestimmungsfaktoren der Produktivität in den Ländern in den Mittelpunkt, weil sie sich auf die Fähigkeit einer Branche in dem jeweiligen Land auswirken, sich in anspruchsvollen Branchen und Branchenbereichen dem Wettbewerb zu stellen.

Unsere Problemstellung lautet: Die Übergangsfristen nach der Osterweiterung 2004 haben die Zuwanderungsströme in die alte Mitgliedstaaten beeinflusst. Wir möchten empirisch bestätigen, dass das nationale Umfeld und damit verbunden auch die Veränderungen des Arbeitsmarktes eine entscheidende Rolle hinsichtlich des Wettbewerbserfolgs spielen.

Um unsere Analyse durchführen zu können, werden wir in dem ersten und zweiten Teil unserer Diplomarbeit die theoretische Grundlage darstellen.

Der erste Teil der Diplomarbeit enthält die Theorie selbst, und bietet einen umfassenden Überblick über die Wettbewerbsvorteile von Nationen und erläutert im Detail das Diamantenmodell von Michael Porter.

Im zweiten Teil werden wir sowohl den Vorgang des freien Zugangs zum EU-Arbeitsmarkt nach der Osterweiterung als auch ihre Konsequenzen erklären.

Der von der Europäischen Union gebildete Wirtschaftsraum hat vor allem das Ziel, Integration und günstige Voraussetzungen für den Wettbewerb zu schaffen. Damit werden auch die Mobilität und die Innovation gleichzeitig gefördert.

Zu den gewährleisteten Grundfreiheiten, die auch im Gemeinschaftsrecht festgelegt sind, gehört auch der freie Personenverkehr: Alle EU-Bürger verfügen über das Recht, sich in einem anderen Mitgliedstaat aufzuhalten und dort eine Erwerbstätigkeit auszuüben.

Allerdings haben frühere Erweiterungsphasen bewiesen, dass bezüglich der Arbeitnehmerfreizügigkeit in einigen Fällen eine Anwendung von Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit notwendig und angemessen ist.

Während der Osterweiterung wurde außerdem sichtbar, dass die sog. alten EU-Mitglieder unterschiedliche Interessen im Zusammenhang mit der Osterweiterung hatten.

Diese Übergangsfristen dienten vor allem dem Zweck, dass ein übertrieben zunehmender und dadurch schädlicher Wettbewerb auf den Arbeitsmärkten der Europäischen Union vermieden werden sollte.

Im letzten Teil der vorliegenden Arbeit, in dem empirischen Teil, wird die zuvor ausgearbeitete Theorie auf ein Land angewandt.

Michael Porter, ein amerikanischer Wissenschaftler, hat die Wettbewerbsvorteile von mehreren Ländern untersucht und anhand seines Diamanten-Modells veranschaulicht. Wir möchten anhand des Diamanten-Modells von Porter das Land Österreich untersuchen und darstellen.

Wir erklären mit Hilfe der Theorie Erfolge und Misserfolge und stellen die Entwicklung der Volkswirtschaft des Landes seit 2004 dar. Die Gesamterfahrung aus dieser Studie erlaubt uns, die Theorie auszuweiten und zu erklären, wie sich eine ganze Volkswirtschaft entfaltet.

In unserer Analyse liegt der Schwerpunkt hauptsächlich auf dem Arbeitsmarkt und seinen Veränderungen in dem von uns benannten Land.

## **2. Theoretischer Teil – Der Wettbewerb**

Der erste Teil der vorliegenden Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema Wettbewerb. Zuerst wird der Begriff im Allgemeinen definiert, in den weiteren Folgen wird das Diamanten-Modell von Michael Porter genauer erläutert.

Der Wettbewerb und eine Wettbewerbssituation besitzen nicht nur Steuerung- und Ordnungsfunktionen in der Wirtschaft, sondern haben auch einen wichtigen Einfluss auf die gesellschaftlichen Entwicklungen und Veränderungen. Damit hat der Wettbewerb eine wichtige Rolle sowohl aus wirtschaftspolitischer als auch aus gesellschaftlicher Sicht.

Bis zu einem bestimmten Maße fördert die Existenz des Wettbewerbs die Motivation der Marktteilnehmer in einer Gesellschaft, sorgt für eine gewisse Chancengleichheit unter konkurrierenden Parteien und Gruppen aber auch für ein wirksames Einsetzen von Ressourcen und eine gleichmäßigere Verteilung der Wirtschaftsmacht.

Im Grunde genommen ist es undenkbar, dass heutzutage ein demokratisch eingestelltes Politik- und Wirtschaftssystem ohne eine Wettbewerbssituation funktionieren könnte. Ohne eine Wettbewerbssituation müssten die Verbraucher das vorhandene Angebot bedingungslos und ohne weitere Alternativen akzeptieren. Die daraus resultierende starke Macht der wenigen Anbieter würde zu einer Monopolsituation führen, in der eine ständige Produktentwicklung und Innovation überflüssig wäre, darüber hinaus wären die Verbraucher der Preisgestaltung der Anbieter völlig ausgeliefert. Es ist aber bemerkenswert, dass diese Perspektive auch umgekehrt werden kann: hypothetisch ist es auch möglich, dass ein verstärktes und gemeinsames Auftreten von z. B. Einkaufsgemeinschaften alle Bedingungen in der Produktion und in der Produktentwicklung beeinflussen kann.<sup>1</sup>

### **2.1. Wettbewerbsvorteile von Porter**

Der am häufigsten benutzte Begriff bei der Erwähnung von Michael Porter und zugleich der Schwerpunkt seiner theoretischen Ansätze ist jene Erscheinung, die als „Wettbewerb der Nationen“ genannt wird.

---

<sup>1</sup> Vgl. Ekey (2009), S. 3

Michael Porter, Professor an der Harvard Business School, arbeitete den Ansatz aus, dass nicht nur Unternehmer, sondern auch einzelne Länder bzw. Nationen Wettbewerbsvorteile aufweisen können. In seinem Buch „The Competitive Advantage of Nations“ baut Porter auf früheren Überlegungen bez. Wettbewerbsvorteilen von Unternehmen auf und gebraucht diese für den Vergleich der Wettbewerbsvorteile von Nationen.<sup>2</sup>

Vor allem bezieht sich dieser Terminus auf die Entwicklung der internationalen Investitionsströme. Bereits seit den 1970er Jahren versuchen Unternehmen sich transnational zu entwickeln und die Bindung an einen einzelnen Standort abzuschaffen. Da infolgedessen transnationale Aktivitäten deutlich zugenommen haben, was besonders in der geographischen Verlegung der einzelnen Produktionsstufen beobachtet werden kann, wurden diese vermehrten Standorte auch international zueinander in eine Konkurrenzsituation eingebettet. Die Abgrenzung verschiedener Parameter der Wettbewerbssituation muss daher nicht mehr unbedingt nach nationalen Grenzen erfolgen, sondern es werden zunehmend auch Regionen und ihre Standortbedingungen miteinander verglichen. Das Profitieren von immobilen Faktoren wie Einwohner oder Beschäftigte an verschiedenen Standorten wird noch zusätzlich durch den im Umfang wachsenden und dank der Beseitigung der Hindernisse immer größer werdenden mobilen Teil des Faktors Kapital (Finanzströme, Direktinvestitionen) ergänzt. Die Wettbewerbsfähigkeit von heute hängt also von dem Zusammenspiel der erfolgreichen und transnationalen Standortsuche und dem möglichst flexiblen und unbehinderten Einsatz von Kapitalströmen und Direktinvestitionen ab. Diese Entwicklung geht auch mit jener Befürchtung einher, dass die Auslagerung einiger Produktionsstufen ins Ausland für die heimischen Standorte negative Auswirkungen haben kann, da die Investitionen nicht im Inland stattfinden, was einen Verlust am inländischen Kapital und an heimischen Arbeitsplätzen verursachen kann.

Der obige Ansatz kann auch bezüglich der Wettbewerbsverhältnisse in der Europäischen Union verwendet werden. Hier kann festgestellt werden, dass infolge des Binnenmarktprogramms und der Abschaffung der Grenzen besonders günstige Voraussetzungen für einen Standortwettbewerb zustande kamen. Europäische Unternehmen, die das Vorhaben pflegen, den gesamteuropäischen Markt zu beliefern, werden bei der Standorterweiterung und -vermehrung vor allem in solche Gebieten investieren, wo die immobilen Voraussetzungen günstig sind, was häufig auch durch staatliche Steuerermäßigungen und Subventionen seitens des Ziellandes begleitet wird.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Vgl. Kutschker, Schmid (2008), S. 445

<sup>3</sup> Vgl. Petschow, Drvge (1998), S. 109 – 110

In Michael Porters Buch über die Wettbewerbsvorteile von Ländern ist die Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie von Unternehmen nicht der einzige Untersuchungsgegenstand. Jedoch wird anhand der Ergebnisse einer empirischen Untersuchung gezeigt, wie sich durch verschiedene Unternehmensumwelten die strategischen Entscheidungen und damit auch die Internationalisierung in den Unternehmen verändern können. Am Ende seiner Analyse liefert Porter eine Vielzahl von praktischen Ratschlägen, mit deren Hilfe die aus seiner Umweltanalyse gewonnenen Erkenntnisse auch im Falle von einfach umsetzbaren Internationalisierungsentscheidungen von Unternehmen angewandt werden können.

Im Mittelpunkt seiner Überlegungen steht die Hypothese, dass die Nationalstaaten ständig versuchen, ihrer Bevölkerung einen steigenden Lebensstandard zu sichern. Laut Porter müssen vor allem Wettbewerbssituationen und die Größe der Konkurrenzfähigkeit eines Landes, seiner Branchen oder Unternehmen als Hauptgründe für ein Wachstum genannt werden, anstatt gegebene oder geerbte Ressourcen oder Positionen dafür verantwortlich zu machen. Die Produktivität wird in seinem Ansatz an der realen Bruttowertschöpfung je Arbeits- oder Kapitaleinheit gemessen.

Damit eine Entwicklung stattfindet, die einen stetigen Produktivitätszuwachs ermöglicht und dadurch nationale Wettbewerbsvorteile schafft, müssen nach Porters Meinung Innovationen in spezifischen Unternehmen und Branchen vorgenommen werden. Unter solchen Innovationen können eine verbesserte Qualität der Erzeugnisse, neu entwickelte Produkte oder Produktmerkmale oder neue Prozesstechnologien verstanden werden. Damit wird es den Unternehmen möglich, sich eine neue Wettbewerbsbasis zu schaffen oder eine bessere Position gegenüber der Konkurrenz zu besetzen.<sup>4</sup>

## **2.2.Die Bestimmungsfaktoren des nationalen Wettbewerbsvorteils**

Durch die Art, wie sich Unternehmen solche Wettbewerbsvorteile in globalen Branchen schaffen und diese verwenden, kann auch die Rolle des Heimstaates bei diesem Prozess besser verstanden werden.

- 1.) Die Art des Wettbewerbs und die Ursprünge der Wettbewerbsvorteile sind in jeder Branche und jedem Branchensegment sehr unterschiedlich. Wenn der Einfluss des

---

<sup>4</sup> Vgl. Perlitz (2000), S.154-155

Landes auf die Fähigkeiten eines Unternehmens untersucht wird, muss diese Analyse in bestimmten Branchen und Branchensegmenten isoliert und mit speziellen Strategien verbunden durchgeführt werden, anstatt große Sektoren unter die Lupe zu nehmen.

- 2.) Bei globalen Wettbewerbern werden einige Aktivitäten in der Wertschöpfungskette häufig außerhalb des Heimatstaates durchgeführt. Die Globalisierung des Wettbewerbs macht die Rolle des Heimatstaates für den Wettbewerbsvorteil keineswegs irrelevant, ändert jedoch deren Charakter.
- 3.) Unternehmen können einen Wettbewerbsvorteil im internationalen Wettbewerb durch Verbesserung, Innovation oder Aufwertung erlangen und erhalten. Innovationen, die zu einem realisierbaren Wettbewerbsvorteil führen, setzen eine Anhäufung kleiner Schritte parallel mit langwierigen Anstrengungen, manchmal aber auch mit entscheidenden Durchbrüchen voraus.

Um den nationalen Vorteil in einer Branche erklären zu können, muss im Grunde genommen die Rolle des Heimatstaates bei der Anregung von Wettbewerbsverbesserungen und Innovationen definiert werden.<sup>5</sup>

### **2.3.Das Diamanten - Modell von Michael Porter**

Laut Porter sind vor allem gute und schlechte Umweltzustände dafür verantwortlich, ob und inwiefern die nationale Wettbewerbsfähigkeit und damit die Prozesse zur Erlangung einer internationalen Wettbewerbsfähigkeit gefördert werden. In seiner berühmten Diamant-Theorie werden die vier Haupt- und zwei Nebenelemente der Gesamtwirtschaft eines Landes dargestellt, die die internationale Wettbewerbsfähigkeit eines Landes oder einer Branche determinieren können.<sup>6</sup>

Dabei handelt es sich um eine Kategorisierung von mehreren Dutzend Variablen. Diese Variablen bestimmen die Qualität des mikroökonomischen Wirtschaftsumfeldes einer Region sowie die vorhandenen Standortbedingungen, die zusammen als System die

---

<sup>5</sup> Vgl. Porter (1991), S. 93-94

<sup>6</sup> Vgl. Perlitz (2000), S.155

Wettbewerbsvorteile determinieren. Der Diamant, welcher durch die Anordnung der Kategorien entsteht, setzt sich aus folgenden vier Hauptfaktoren zusammen<sup>7</sup>

- 1.) Faktorbedingungen: Dazu gehört vor allem die Ausprägung der Produktionsfaktoren eines Landes, wie zum Beispiel die Menge der qualifizierten Facharbeiter oder die Entwicklung der Infrastruktur, die als günstige Ausgangspunkte für den Wettbewerb in einer bestimmten Branche notwendig sind.<sup>8</sup> Außerdem fallen noch die Menge und Qualität der Einsatzfaktoren, insbesondere natürlicher Ressourcen, die Ausbildung und Qualifikationen der Arbeitnehmer und die Lohnhöhe in diese Kategorie.<sup>9</sup>
- 2.) Nachfragebedingungen: Hierzu gehören alle Faktoren, die die Art der inländischen Nachfrage nach Produkten oder Dienstleistungen in einer Branche bestimmen.<sup>10</sup> Unter Nachfragebedingungen eines Landes versteht man vor allem die Marktgröße, das Anspruchsniveau der Kunden gegenüber Produkten und Dienstleistungen, sowie die Darstellungsmöglichkeiten der Produkte in den Medien.<sup>11</sup>
- 3.) Die Existenz von verwandten und unterstützenden Branchen: Das Vorhanden- oder Nichtvorhandensein von Zulieferbranchen und verwandten Branchen im Land, die eventuell auch international wettbewerbsfähig sind.<sup>12</sup> Durch eine Vernetzung mit verwandten und unterstützenden Branchen können sogenannte Unternehmenscluster entstehen, die den Spielraum der Innovationen deutlich vergrößern.<sup>13</sup>
- 4.) Unternehmensstrategie, Struktur und Konkurrenz: Hierzu zählen die Traditionen, Strukturenmodelle, Vorgehensweisen und staatliche Voraussetzungen im Land, die bestimmen, wie Unternehmen gegründet, organisiert und geführt werden, sowie die Ausprägung und Zusammensetzung der inländischen Konkurrenz.<sup>14</sup> Zu letzteren gehören die Anzahl von konkurrierenden Unternehmen und die Intensität des Wettbewerbs in einer Branche.<sup>15</sup>

---

<sup>7</sup> Vgl. Raschke (2008), S. 48-49

<sup>8</sup> Vgl. Porter (1991), S. 95

<sup>9</sup> Vgl. Perlitz (2000), S.155

<sup>10</sup> Vgl. Porter (1991), S. 95

<sup>11</sup> Vgl. Perlitz (2000), S.155

<sup>12</sup> Vgl. Porter (1991), S. 96

<sup>13</sup> Vgl. Perlitz (2000), S.155

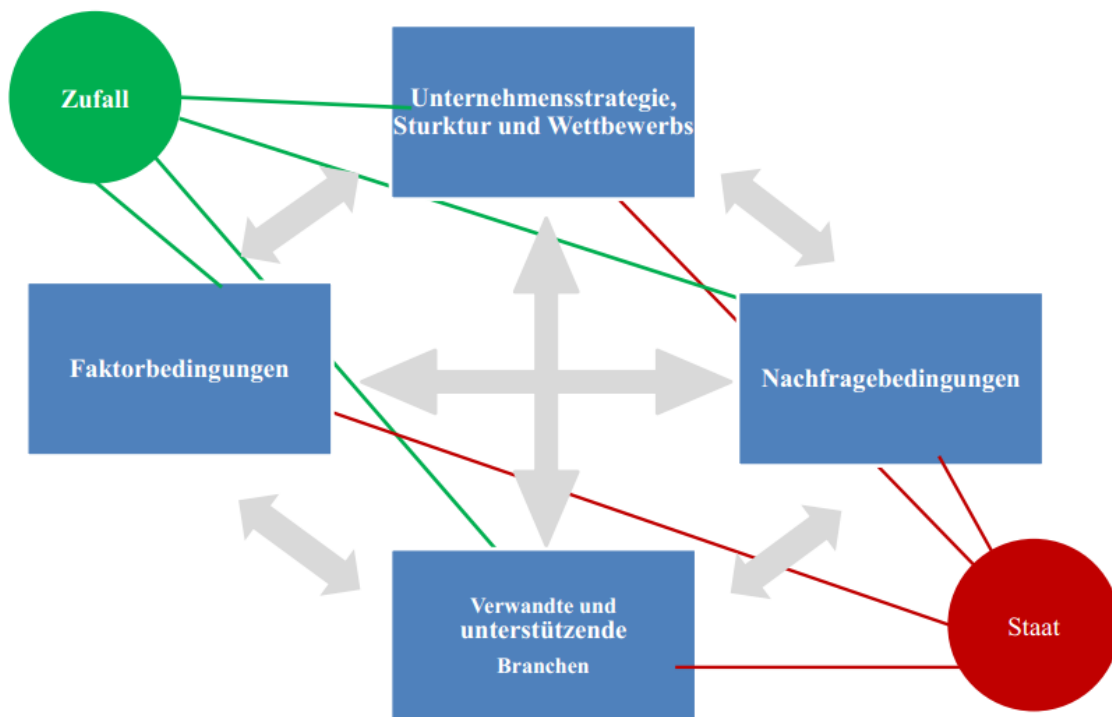
<sup>14</sup> Vgl. Porter (1991), S. 96

<sup>15</sup> Vgl. Perlitz (2000), S.155

Über diese vier Hauptelemente hinaus führt Porter zwei Nebenelemente in seine „Diamanten“-Theorie ein: den Zufall (z.B. Kriege, Naturkatastrophen, Wirtschaftskrisen usw.) und den Staat (staatliche Förderungen, Eingriffe oder Rahmenbedingungen).

Die vier Elemente der nationalen Wettbewerbsfähigkeit müssen sich nach Porter gegenseitig unterstützen, wenn Unternehmen oder Branchen oder dadurch die Gesamtwirtschaft eines Landes international wettbewerbsfähig wird. Der Diamant symbolisiert darüber hinaus auch eine räumliche Verflechtung der Faktoren.<sup>16</sup>

**Abbildung 1 Das Diamanten –Modell von Porter**



**Quelle: Porter (1991, S. 96) Eigene Darstellung**

Durch die einzelnen Bestimmungsfaktoren und durch ihr Gesamtsystem wird das Umfeld geschaffen, in dem die Unternehmen eines Landes entstehen und konkurrieren: es enthält die Verfügbarkeit von Ressourcen und Kenntnissen, die für den Wettbewerbsvorteil in einer Branche notwendig sind.

<sup>16</sup> Vgl. Perlitz (2000), S.155 - 156



Laut Porter können Länder in bestimmten Branchen Erfolge erzielen, wenn ihr heimisches Umfeld am dynamischsten und herausforderndsten ist, und die Unternehmen dazu bewegt, ihre Vorteile im Lauf der Zeit ständig aufzuwerten und zu erweitern.

Der Diamant ist ein sich multilateral verstärkendes System. Die Wirkung des einen Bestimmungsfaktors hängt vom Zustand der anderen ab. Allein das Vorhandensein von günstigen Nachfragebedingungen würde z.B. noch keinen Wettbewerbsvorteil ergeben, wenn der Zustand der Konkurrenz nicht ausreicht, die Unternehmen zu einer Reaktion darauf zu veranlassen. Vorteile bei einem Bestimmungsfaktor können auch Vorteile bei anderen Faktoren hervorrufen oder diese aufwerten.<sup>17</sup>

In weiterer Folge werden die einzelnen Elemente des Diamanten im Detail definiert und erläutert.

## **2.4.Faktorbedingungen**

Unter den Faktorbedingungen als erstem Element des „Diamanten“ werden nicht nur die Produktionsfaktoren der klassischen Außenhandelstheorie verstanden, sondern auch die verschiedensten Wege gehören hierzu, wie diese am besten miteinander kombiniert werden.<sup>18</sup>

Der klassischen Theorie nach, können die relativen Produktionsvorteile von Staaten und die Unterschiede im hervorgerufenen Handel von Produktionsfaktoren abgeleitet werden. Demzufolge können Länder durch ihre unterschiedlichen Produktionsfaktoren in die Lage geraten, einige Produkte günstiger als an anderen Standorten zu produzieren. Vom Austausch der Güter und Leistungen im internationalen Handel können alle Beteiligten profitieren, indem sie eine relativ bessere Versorgung erhalten.<sup>19</sup>

Jedes Land verfügt über Produktionsfaktoren. Im Grunde genommen sind es die Produktionsmittel, die für den wirtschaftlichen Betrieb in einer Branche unerlässlich sind, z.B. Humankapital, Ackerland, andere natürliche Ressourcen, Kapital und Infrastruktur.

Alle Länder sind mit einem unterschiedlichen Faktorenbestand ausgestattet, der sich im Laufe der Zeit auch ändern kann. Wenn solche Faktoren effektiv genutzt werden, mit denen ein Land relativ gut versorgt ist, kann in der entsprechenden Branche der Export der Güter gesteigert werden. Zweifellos ist der Ausstattung eines Landes mit Faktoren eine

---

<sup>17</sup> Vgl. Porter (1991), S. 96

<sup>18</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 156

<sup>19</sup> Vgl. Raschke (2008), S. 50-51

entscheidende Rolle beim Entstehen von Wettbewerbsvorteilen zuzuordnen. Die Rolle der Faktoren ist jedoch sehr verschieden und viel komplexer, als es auf den ersten Blick angenommen wird. Die wichtigsten Faktoren, vor allem in den für die Produktivitätssteigerung in fortschrittlichen Volkswirtschaften unentbehrlichsten Branchen, sind in den meisten Fällen nicht sozusagen ererbt, sondern werden durch diverse Prozesse geschaffen, die länder- und branchenbedingt sehr unterschiedlich sein können. Demzufolge ist der jeweilig aktuelle Faktorenbestand weniger wichtig als die Intensität, mit der sie neu geschaffen, aufgewertet oder stärker auf bestimmte Branchen zugeschnitten werden. Es mag vielleicht etwas überraschend klingen, aber ein Überfluss an Produktionsfaktoren hat auf die Wettbewerbsvorteile eher eine schwächende Wirkung, anstatt die Strategien und den Grad der Innovationen in Richtung eines anhaltenden Wettbewerbserfolges zu lenken.<sup>20</sup>

#### **2.4.1. Faktorenausstattung**

Um die Rolle der Faktoren bei der Bildung von Wettbewerbsvorteilen eines Landes zu erkunden, muss der Begriff Faktor für den Branchenwettbewerb deutlicher definiert werden. Die Produktionsfaktoren werden oft sehr allgemein aufgelistet, etwa als Boden, Arbeit oder Kapital. Diese Begriffe sind noch zu ungenau, als dass sie bei einer Analyse der Wettbewerbsvorteile in strategisch eindeutigen Branchen angewandt werden könnten. Deshalb müssen die Produktionsfaktoren zunächst in mehrere große Gruppen unterteilt werden:

- Humanvermögen: Ist die Menge, der Qualifikationsgrad und die Kosten des zur Verfügung stehenden Personals (einschließlich Management) unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Arbeitszeit und Arbeitsmoral. Das Humanvermögen lässt sich in eine unendliche Zahl von Berufsgruppen und Berufen unterteilen vom Werkzeugmacher durch promovierte Elektroingenieure, bis zum Anwendungsprogrammierer.<sup>21</sup>

Die Anzahl der verfügbaren Arbeitskräfte, ihre Qualifikationen und Fähigkeiten, ihr Lohnniveau sowie ihre Arbeitsmoral bilden insgesamt den Faktor der menschlichen

---

<sup>20</sup> Vgl. Porter (1991), S. 97-98

<sup>21</sup> Vgl. Porter (1991), S. 98

Ressourcen (Humankapital). Länder, die reich mit Niedriglohnarbeit ausgestattet sind, besitzen einen Vorteil, wenn es um die laufende Produktion von arbeitsaufwändigen Produkten geht. Dieser Vorteil kann aber schnell wegfallen, wenn die Löhne der Arbeiter steigen, was zur Folge hat, dass die Produktion in ein anderes Land verlagert wird. Niedriglohnländer können andererseits bei der Erzeugung von hochentwickelten Produkten Nachteile aufweisen, die ein hochqualifiziertes Arbeitspersonal voraussetzen.<sup>22</sup>

- Materielle Ressourcen: die Menge, Qualität, Erreichbarkeit, Zugänglichkeit und die damit verbundenen Förderkosten von Boden, Wasser, Mineralien, Holz, Wasserkraft, Fischgründen und anderen materiellen Gegebenheiten.<sup>23</sup> Die Fläche und die geographische Lage eines Landes fallen ebenfalls unter dieser Kategorie, da sie die Entfernung zu den Märkten und Lieferanten und deshalb die Transportkosten bestimmen. Diese Faktoren bedeuten die wichtigsten Vor- oder Nachteile in Branchen, die von natürlichen Ressourcen abhängig sind.<sup>24</sup>
- Wissensressourcen: die Gesamtheit vom wissenschaftlichen, technischen und marktmäßigen Wissen, das zur angemessenen Produktion von Gütern und zur Ausübung von Dienstleistungen benötigt wird. Die Quellen von Wissensressourcen sind vor allem Universitäten, staatliche Forschungsinstitute, private Forschungseinrichtungen, staatliche Stellen, Präsenz in der Wirtschafts- und Wissenschaftsliteratur, Marktforschungsberichte und Datenbanken, Handelsverbände sowie andere Informationsquellen.<sup>25</sup> Je mehr der Schwerpunkt der nationalen Produktion auf hochentwickelten Produkten und Dienstleistungen liegt, desto wichtiger werden die wissensbedingten Ressourcen.<sup>26</sup>
- Kapitalressourcen: Menge und Kosten des Kapitals, das der nationalen Finanzwirtschaft zur Verfügung steht. Unter Kapital kann kein einheitlicher Begriff verstanden werden, vielmehr geht es um die Gesamtheit von unbesicherten und besicherten Schuldtitel, Junk bonds (hohes Risiko, hohe Rendite), Aktienkapital und

---

<sup>22</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 361

<sup>23</sup> Vgl. Porter (1991), S. 98

<sup>24</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 363

<sup>25</sup> Vgl. Porter (1991), S. 99

<sup>26</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 363

Risikokapital. Bei jeder dieser Kapitalarten gibt es eigene Konditionen und Bedingungen. Das Gesamtkapitalvermögen eines Landes und die Formen, in denen es eingesetzt wird, werden durch die national angewandte Sparquote und die Struktur der nationalen Kapitalmärkte bedingt. Diese beiden Faktoren weisen von Land zu Land starke Schwankungen auf.<sup>27</sup>

- Infrastruktur: Art, Ausbau, Qualität, Zustand und Benutzungskosten der zur Verfügung stehenden Infrastruktur sind alle wichtigen Faktoren, die auf die Wettbewerbsposition Auswirkungen haben können. Über das Transportsystem hinaus, sind unbedingt noch das Kommunikationssystem, der Post- und Paketdienst, der Zahlungs- und Überweisungsverkehr, das Gesundheitswesen<sup>28</sup> und auch die wissenschaftlichen Infrastrukturen wie Bibliotheken und Forschungszentren aber auch Kultureinrichtungen zu erwähnen, da sie in ihrer Gesamtheit die Lebensqualität vor Ort bestimmen. Bei der Infrastruktur sind die wichtigen Merkmale, dass sie von staatlicher Seite bereitgestellt werden und allen Branchen als notwendiger Basisfaktor dienen.<sup>29</sup>

Die Art, wie die o.g. eingesetzten Faktoren bei den einzelnen Branchen kombiniert werden, kann sehr unterschiedlich sein. Die Unternehmen eines Landes können einen Wettbewerbsvorteil erzielen, wenn ihnen gerade diejenigen Faktoren zur Verfügung stehen, die für eine erfolgreiche Teilnahme im Wettbewerb ihrer Branche relevant sind.

Ein aus dem Einsatz von Faktoren resultierender Wettbewerbsvorteil hängt davon ab, wie wirtschaftlich und effektiv diese Faktoren eingesetzt werden können. Schließlich sind es die Unternehmen, die verschiedene Faktoren in Anspruch nehmen, und sie mit diversen Technologien mobilisieren. Deshalb kann der Wert bestimmter Faktoren durch die Wahl der angewandten Technologien entscheidend verändert werden. Es ist nicht nur die Art und die Technologie wichtig, wie diese Faktoren eingesetzt werden, sondern auch der Ort ihres Einsatzes: Faktoren wie technologische Lösungen oder Humankapital sind vor allem sehr wertvoll, weil sie leicht mobilisiert und in vielen Branchen eingesetzt werden können. Wie bereits schon angedeutet, bedeutet aber die bloße Verfügbarkeit einiger Faktoren noch nicht, dass aus ihnen unbedingt ein Wettbewerbserfolg resultieren wird. Praktisch verfügt jedes

---

<sup>27</sup> Vgl. Porter (1991), S. 99

<sup>28</sup> Vgl. Porter (1991), S. 99

<sup>29</sup> Vgl. Raschke (2008), S. 52

Land über Vorräte an interessanten und oft seltenen oder einzigartigen Faktoren, die aber nicht oder nur beschränkt in der dafür geeigneten Branche eingesetzt werden.

Bei einigen Faktoren wie Humanressourcen, Wissen und Kapital ist schließlich zu erwähnen, dass diese auch international mobilisiert werden können. Qualifizierte Arbeitskräfte sind über Landesgrenzen hinaus beweglich, genauso wie wissenschaftliche und technische Erkenntnisse. Die ständige Entwicklung der internationalen Infrastruktur und Kommunikation bzw. die Abschaffung von Hindernissen trug stark dazu bei, dass diese Mobilität gestiegen ist. Allein die Verfügbarkeit von mobilisierbaren Faktoren in einem Land ist aber noch kein Vorteil, da die Faktoren das Land auch auf dieser Weise verlassen können. Es müssen auch andere Bestimmungsfaktoren vorhanden sein, die die mobilen Faktoren anlocken und deren produktiven Einsatz ermöglichen.<sup>30</sup>

#### **2.4.2. Rangordnung unter den Faktoren**

In der Terminologie von Michael Porter können, wie im vorigen Kapitel beschrieben, bei den Einsatzfaktoren folgende Kategorien voneinander differenziert werden: menschliche, physikalische, Wissen- und Kapitalressourcen sowie die Infrastruktur. Die Einsatzfaktoren werden von ihm anhand zwei unterschiedlicher Kriterienraster unterteilt.

Erstens unterscheidet er zwischen Grundfaktoren und fortschrittlichen Faktoren, wobei die Bedeutung von fortschrittlichen Faktoren für die Gewinnung von nationalen Wettbewerbsvorteilen größer ist. Zu den Grundfaktoren gehören u.a. die natürlichen Ressourcen, das Humankapital und die Infrastruktur, während die fortschrittlichen Faktoren die Technologien, die Fähigkeiten und das Wissen eines Landes umfassen.<sup>31</sup>

Die Differenzierung zwischen Grund- und fortschrittlichen Faktoren ist unvermeidlich eine Frage des Rangs: Die Grundfaktoren werden meistens ohne aktive Anstrengungen und Investitionen erworben, zumindest setzt ihre Schaffung relativ bescheidene oder rein private und soziale Maßnahmen voraus. Demzufolge werden solche Faktoren entweder immer unwichtiger für den nationalen Wettbewerbsvorteil, oder können den Unternehmen eines Landes nur kurzfristige Vorteile verschaffen.

---

<sup>30</sup> Vgl. Porter (1991), S. 99 - 100

<sup>31</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 156

Die Grundfaktoren haben eine wichtige Bedeutung in Industrien, in denen der Schwerpunkt auf der Gewinnung von Naturprodukten liegt, in landwirtschaftlich ausgerichteten Branchen (etwa Nutzholz oder Sojabohnen) und in Branchen, die einen geringen Maß an Technologien und Qualifikationen erfordern. Als Beispiel kann der Bau von Privatobjekten (etwa Wohnungen und Schulen) mit einfacher technischer Ausstattung erwähnt werden.

Dagegen sind fortschrittliche Faktoren notwendig, wenn es sich um das Erzielen von hochrangigen Wettbewerbsvorteilen wie differenzierten Produkten und Markenproduktionstechnologien handelt. Ihre Entwicklung ist durch größere und häufig anhaltende Investitionen in das Human- und Sachkapital bedingt, dementsprechend sind sie seltener, haben eine längere Entfaltungsdauer aber auch eine wesentlich längere Wirkung. Die zur Bildung fortschrittlicher Faktoren gebrauchten Einrichtungen (z.B. Ausbildungsprogramme), brauchen anspruchsvolle Investitionen an Humankapital und/oder Technologien. Die Mobilität von fortschrittlichen Faktoren ist auch begrenzter, sie sind auf Weltmärkten schwerer zu beschaffen und können nur schwer über Tochtergesellschaften im Ausland erschlossen werden. Sie bilden wichtige Bestandteile in den Prozessen der Produktentwicklung, unter den Strategien und Verfahren der Unternehmen, und determinieren die Innovationsfähigkeit einer Firma. Da diese Aktivitäten am besten am heimischen Stützpunkt ausgeübt werden, sind diese Faktoren auch schwerer zu mobilisieren.

Die zweite wichtige Unterscheidungsmöglichkeit bei den Produktionsfaktoren liegt in ihrer Besonderheit.<sup>32</sup>

- Allgemeine Faktoren sind z.B. Infrastruktur, die jeder Branche zugänglich ist, die Versorgung mit Fremdkapital oder die Zahl der engagierten Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss. Wie schon angedeutet, werden durch die allgemeinen Faktoren nur elementare Vorteilsarten gefördert. Sie sind im Grunde genommen in vielen Ländern zu finden und können von globalen Firmennetzen leichter ausgeschaltet, umgegangen oder beschafft werden. Aktivitäten, die von allgemeinen Faktoren abhängig sind (wie etwa arbeitsintensive Montagearbeiten, die leicht eingearbeitete Beschäftigte erfordern) können oft ohne große Komplikationen auch weit vom heimischen Stützpunkt entfernt abgewickelt werden.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Vgl. Porter (1991), S. 100 - 101

<sup>33</sup> Vgl. Porter (1991), S. 102

- Spezielle Faktoren sind z.B. Arbeitskräfte die Spezialkenntnisse besitzen, eine Infrastruktur mit speziellen Merkmalen, Grundlagenkenntnisse auf bestimmten Gebieten und solche Faktoren, die sich auf einen begrenzten Bereich oder auf eine einzige, eventuell sogar landesspezifische Branche beziehen.<sup>34</sup> Um diese Faktoren effektiv ausnutzen zu können, werden oft gezieltere und oft riskantere private oder soziale Investitionen benötigt. Ihre Etablierung ist oft darauf angewiesen, ob bereits eine solide Grundlage aus den allgemeinen Faktoren gebildet wurde oder nicht. Diese Merkmale der speziellen Faktoren erklären auch die relative Seltenheit ihrer Erscheinung. Diese Faktoren werden normalerweise bei den zusammengesetzten Aktivitäten benötigt, die meistens bei der Muttergesellschaft erfolgen, und sind demzufolge auch für differenziertere Formen des Wettbewerbsvorteils verantwortlich. Diese Eigenartigkeit macht sie zu einem wichtigen Bestandteil der Innovationen. Wegen den vielen Voraussetzungen ihrer Entstehung sind spezielle Faktoren besonders am heimischen Stützpunkt eines Unternehmens effektiv, an einen ausländischen Standort ausgelagert sind sie weniger wirksam.<sup>35</sup>

Aufgrund der Raster kommt Michael Porter zum Ergebnis, dass klare und dauerhafte Wettbewerbsvorteile nur dann entstehen können, wenn sich Faktoren in einem Land befinden, die für den Wettbewerb in der Zielbranche nötig sind, und sowohl fortschrittliche als auch spezielle Merkmale aufweisen.<sup>36</sup>

#### **2.4.3. Faktorbildung**

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal bei Faktoren kann in ihrer Entstehung gefunden werden. Es besteht ein wichtiger Unterschied darin, ob sie geerbt (natürliche Ressourcen, geographische Lage), oder ob sie künstlich, aus eigener Kraft, geschaffen wurden. Gerade die fortschrittlichen und speziellen Faktoren, deren Existenz am wichtigsten für das Erreichen eines höherrangigen und dauerhafteren Wettbewerbsvorteils ist, gelten wegen ihrer komplizierteren und investitionsbedingten Rahmenbedingungen als geschaffene Faktoren. Zu den Einrichtungen, die für die Faktorbildung relevant sind, werden öffentliche und private

---

<sup>34</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 156

<sup>35</sup> Vgl. Porter (1991), S. 102

<sup>36</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 156

Bildungsinstitute und Organe, die für die Infrastruktur sorgen, wie staatliche Hafenbehörden oder Gemeindekrankenhäuser gezählt. Da der Standard der Faktoren weltweit steigt, erfordert das Herleiten eines Wettbewerbsvorteils aus Faktoren keine einmaligen Investitionen mehr, sondern, ständige und sich wiederholende Investitionen, um die Qualität der Faktoren laufend zu verbessern oder sie zumindest vor einer Abwertung zu bewahren. Die höchsten und beständigsten Investitionen werden bei fortschrittlichen und speziellen Faktoren verlangt.

Demzufolge kann ein Land in einer bestimmten Branche Erfolge erzielen, wenn es die dafür benötigten Faktoren nicht nur schaffen, sondern auch bewahren und ständig aufwerten kann. Ein Land ist dort wettbewerbsfähig, wo es ungewöhnlich hochwertige Einrichtungen für die Bildung spezieller Faktoren etabliert hat. Die Existenz dieser faktorbildenden Einrichtungen in einem Land ist also für Wettbewerbsvorteile wichtiger als der jeweilig aktuelle Faktorbestand des Landes.

Die Rolle des Privatsektors kann auch viel dazu beitragen, damit in den Branchen Faktorvorteile erzielt werden. Da die fortschrittlichen und die speziellen Faktoren für den Wettbewerbsvorteil am wichtigsten sind, haben diejenige Unternehmen die besten Positionen, die sich dessen bewusst sind, welche von den Faktoren für einen erfolgreichen Wettbewerb in ihren Branchen notwendig sind. Im Gegensatz zu den staatlichen Investitionen, die in der Regel eher die Basis- und allgemeine Faktoren fördern, können gerade die privaten Unternehmen fortschrittliche und spezielle Faktoren in ihrer Branche schaffen und aufwerten. Zwischen den Ländern können bezüglich der Faktorbildung deutliche Unterschiede festgestellt werden, und nicht nur in den bevorzugten Branchen sondern auch in der Art und Qualität der faktorbildenden Mechanismen.

Jedoch ist kein Land in der Lage, gleichzeitig alle Faktorarten und ihre Varianten zu schaffen und aufzuwerten. Welche Faktorenarten und wie effektiv diese gebildet und verbessert werden, wird weitgehend durch andere Bestimmungsfaktoren bedingt. Diese sind z.B. die Bedingungen der Inlandsnachfrage, das Vorhandensein der verwandten und unterstützenden Branchen, die Unternehmensziele und -strategien sowie Art und Standard des inländischen Wettbewerbs. Die anderen im Diamanten dargestellten Bestimmungsfaktoren können sogar die Richtung der staatlichen Investitionen beeinflussen. Schließlich muss die Bemerkung hinzugefügt werden, dass zwischen der Existenz fortschrittlicher und spezieller Faktoren in einem Land und den nationalen Wettbewerbsvorteilen ein gegenseitiger Wirkungsmechanismus besteht, der beide Seiten gleichzeitig stärken oder schwächen kann.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Vgl. Porter (1991), S. 104 – 105



#### 2.4.4. Selektive Faktornachteile

Im Gegensatz zu den klassischen Theorien der Faktorausstattung betrachtet es Porter als Vorteil für ein Land, wenn am Anfang Wettbewerbsnachteile durch fehlende Grundfaktoren bekämpft werden müssen. Nachteile können eine zwingende Wirkung haben, indem sie die Unternehmen dazu veranlassen, in Technologien zu investieren, um mit den faktorreichen Rivalen konkurrieren zu können.<sup>38</sup>

Beim enggefassten Wettbewerbsbegriff besitzt ein Land Wettbewerbsvorteile, wenn viele Faktoren vorhanden und entwickelt, während Faktornachteile entstehen können, wenn einige Faktoren unterentwickelt sind. Wie schon angedeutet, müssen aber Faktornachteile nicht unbedingt nur als Schwierigkeiten betrachtet werden. Beim echten Wettbewerb können auch der Überfluss oder die niedrigen Kosten eines Faktors häufig zu dessen unwirtschaftlichem Einsatz führen. Dagegen können die Nachteile bei Basisfaktoren wie z.B. Arbeitskräftemangel, Mangel an heimischen Rohstoffen oder ein raues Klima gerade einen nötigen Innovationsdruck erzeugen. Die gleiche Wirkung erfolgt, wenn der nationale Wechselkurs ständig steigt. Durch den dauerhaften Druck können auch Wettbewerbsvorteile der Unternehmen langfristiger und intensiver gestaltet werden. Was also beim enggefassten Wettbewerbsbegriff ein Nachteil ist, kann bei einem dynamischeren Begriff leicht zu einem Vorteil werden.

Wenn an Faktoren, wie Basis- und allgemeinen Faktoren (angelernte Arbeitskräfte, heimische Rohstoffe) ein Mangel besteht, kann dieser durch Innovationen oft umgangen, beseitigt oder vermindert werden. Der Arbeitsaufwand kann z.B. mit Automatisierung reduziert werden, und die Einführung neuer Materialien kann den Bedarf an anderen beseitigen. Faktorsparende Alternativen und Innovationen bringen meistens höhere Erträge als die Kosten ihrer Schaffung, besonders weil sie Zweitnutzen mit sich führen. Innovationen also, die selektive Nachteile vermeiden sollen, können nicht nur beim Faktoreinsatz günstige Wirkungen haben (Reduktion der Faktoren), sondern schaffen auch neue Faktorvorteile, da durch die ausgleichenden Innovationen die inländische Wirtschaft gestärkt wird. Innovationen erfolgen häufig durch die Nutzung der vorhandenen heimischen Infrastruktur und durch den effektiveren Einsatz von Ressourcen und Humankapital. Am wichtigsten ist jedoch der Mechanismus, dass die infolge von Basisfaktornachteilen geschaffenen Innovationen auch die Unternehmen aufwerten, weil in differenzierte, spezielle und fortschrittliche Faktoren

---

<sup>38</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 156

investiert wird (z.B. Markentechnologie oder Einsparungen mit stärker automatisierten Anlagen). Dies ergibt Wettbewerbsvorteile, die länger als Basisfaktorvorteile wirken. Die Rolle selektiver Faktornachteile resultiert aus der Tatsache, dass Rate und Richtung der Verbesserungen und Innovationen deutlich davon abhängen, wie sie ausgewählt und eingesetzt werden. Den Unternehmen stehen nämlich bei Innovationen viele oder zumindest mehrere Alternativen zur Verfügung. Die Unternehmen konzentrieren sich demzufolge auf die Lösungen, die sie für die effektivsten halten, und vor allem auf die, die sich mit den schnellstmöglich zu beseitigenden Problemen befassen. Es erfolgen in der Regel mehr Innovationen, um selektive Schwächen auszugleichen als um die Stärken aufzuwerten. Selektive Nachteile können sichtbare Mängel und Engpässe sowie offenkundige Bedrohungen darstellen, die aber auch mit eindeutigen Zielen zur Verbesserung der Wettbewerbsposition verbunden sind. Dadurch werden die Unternehmen eines Landes zu neuen Lösungen gezwungen oder sogar gedrängt.<sup>39</sup>

## **2.5.Nachfragebedingungen**

Der zweite große Bestimmungsfaktor bezüglich des nationalen Wettbewerbsvorteils in einer Branche sind die Bedingungen der inländischen Nachfrage. In fast allen der von uns untersuchten Branchen übte die Inlandsnachfrage irgendeinen Einfluss aus. Die Inlandsnachfrage hat einen Einfluss auf das Einsparungspotential in der Produktion sowie auf die statische Effizienz. Am wichtigsten ist aber, dass sie das Tempo und die Art der Verbesserungen und Innovationen dynamisch prägen kann.<sup>40</sup>

Für die Bestimmung der Wettbewerbsfähigkeit eines Landes muss die Bedeutung von den drei allgemeinen Eigenschaften der Inlandsnachfrage betont, sowie im Anschluss im Detail ausgeführt werden:

- 1.) Zusammensetzung oder Art der Verbraucherbedürfnisse
- 2.) Umfang und Wachstumsstruktur
- 3.) Mechanismen, mit denen die heimischen Präferenzen eines Landes den Auslandsmärkten vermittelt werden.

---

<sup>39</sup> Vgl. Porter (1991), S. 105 – 109

<sup>40</sup> Vgl. Porter (1991), S. 109

Porter kommt zu dem Ergebnis, dass auch bei der Inlandsnachfrage die Qualität entscheidender sei als die Quantität, wenn Wettbewerbsvorteile bestimmt werden.<sup>41</sup>

### **2.5.1. Zusammensetzung der Inlandsnachfrage**

Die Zusammensetzung der Inlandsnachfrage kann in einem Land die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen, wenn das Potenzial der inländischen Käufer Inlandsunternehmen dazu bewegen kann, schnellere Innovationen vorzunehmen und differenziertere Wettbewerbsvorteile als ihre Konkurrenten im Ausland zu erzielen.<sup>42</sup>

Wettbewerbsvorteile können also erreicht werden, wenn die heimische Nachfrage einen derartigen Qualitätsstandard festlegt, der lokalen Firmen einen besseren und früheren Einblick in die Zusammensetzung der Konsumentenbedürfnisse gibt. Dieser Vorteil wird gesteigert, wenn inländische Käufer in der Lage sind, die Firmen des Landes unter Druck zu setzen, damit sie schneller und häufiger Innovationen hervorbringen. Die Voraussetzungen für diesen Vorteil sind allerdings, ob Firmen dem heimischen Markt vorausgehen können und ob sie die kommenden Veränderungen und die Entwicklung der Nachfrage im Heimatmarkt sensibel vorhersagen können. Firmen müssen darüber hinaus auch besser darauf eingehen, wie die Verhältnisse zwischen der inländischen Nachfrage und der Weltnachfrage sind.<sup>43</sup>

Es wäre eine logische Folgerung, dass sich die Bedeutung der Inlandsnachfrage durch die Globalisierung des Wettbewerbs vermindert hat, doch das ist nicht der Fall. Der heimische Markt hat weiterhin eine sehr starke Auswirkung auf die Fähigkeit eines Unternehmens, Käuferbedürfnisse zu erkennen und zu interpretieren. Der erste wichtige Grund ist einfach die Beachtung der naheliegenden Bedürfnisse. Es ist die Aufgabe der Produktentwickler und auch der Manager, bei der Genehmigung von neuen Produkten die Nachfrage am heimischen Markt zu berücksichtigen.

Die Bedeutung des Inlandsmarktes geht aber viel mehr über diese Beachtung hinaus. Um die Bedürfnisse zu verstehen, ist einerseits ein entsprechender Zugang zu den Käufern erforderlich, andererseits ein offener Austausch zwischen Käufern und Produktentwicklern. Als dritte Voraussetzung muss ein Gespür für die Lage der Käufer vorhanden sein. Diesen Erfordernissen zu entsprechen, ist selbst im heimischen Markt nicht unkompliziert, jedoch

---

<sup>41</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 158

<sup>42</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 158

<sup>43</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 365

leichter als bei ausländischen Käufern. Selbst wenn die Firma durch ihre Tochtergesellschaft einen Zugang zum besseren Verständnis der ausländischen Käuferbedürfnisse und ihrer Veränderungen erlangt, ist es immer riskanter, Veränderungen in der Zentrale mit dieser Berücksichtigung vorzunehmen.

Bei der Zusammensetzung der Inlandsnachfrage müssen drei Besonderheiten erwähnt werden, die für das Erreichen nationaler Wettbewerbsvorteile relevant sind:<sup>44</sup>

### **Segmentstruktur der Nachfrage**

Die Segmentstruktur der Inlandsnachfrage und ihre Verteilung kann die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes stark beeinflussen. Nach Porter können auch in globalen Segmenten mit hoher Wahrscheinlichkeit gerade dort Wettbewerbsvorteile gebildet werden, wo die heimische Nachfrage entweder groß oder wichtig ist. Daneben gilt auch, dass eine entsprechende Inlandsnachfrage in anderen Ländern nur eine marginale Wirkung hat.<sup>45</sup> Es wurde erkannt, dass die Größe der Segmente für den nationalen Vorteil wichtig sein kann, besonders wenn es um bedeutende Einsparungen durch Erhöhung der Produktionskapazität oder Intensivierung der Lernprozesse geht. In Ländern, in denen ein Segment absolut gesehen das größte ist, können durch die Erhöhung der Produktionskapazität Vorteile erzielt werden. Bei einer Analyse nationaler Wettbewerbsvorteile spielt jedoch die absolute Größe der Segmente in einem Land eine eher komplizierte Rolle. Unternehmen konkurrieren weltweit und können infolge von Innovationen auch dann eine beachtliche Größenordnung erreichen, wenn ihr heimischer Markt klein ist.

In einigen Branchen wird die Entstehung von Wettbewerbsvorteilen durch den Umfang der Segmente am heimischen Markt beeinflusst. Wo hochtechnisierte oder maßgeschneiderte Lösungen, Produkte und Dienstleistungen vermarktet werden, bedeutet der Kontakt mit vielen wichtigen Segmenten am Heimatmarkt Erfahrung, die man auch beim Eintritt in ausländische Märkte nutzen kann.

Besonders wertvoll ist es, wenn große Segmente in einem Land existieren, die anspruchsvollere Formen des Wettbewerbsvorteils verlangen. Ihre Existenz zeigt den einheimischen Firmen erkennbare Wege, ihren Wettbewerbsvorteil im Laufe der Zeit zu verbessern, was auch ihre Positionen dauerhafter macht.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Vgl. Porter (1991), S. 110

<sup>45</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 158

<sup>46</sup> Vgl. Porter (1991), S. 111 - 112

### **Anspruchsvolle und schwierige Käufer**

Noch wichtiger als die Segmentstruktur für die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes sind nach Porter diejenigen Kunden, die als anspruchsvoll oder sogar als schwierig zu definieren sind. Alle Kunden haben ständige Bedürfnisse bezüglich der leichten Handhabbarkeit, der Verfügbarkeit, der Benutzerfreundlichkeit, der Nützlichkeit und des Preis- und Leistungsverhältnisses. Diese stellen wichtige Rahmenbedingungen für Unternehmen dar, da sie durch diese permanent gezwungen werden, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Es kommt vor allem darauf an, ob Firmen sensibel auf die Nachfragebedingungen in ihrem unmittelbaren Umfeld reagieren können oder nicht. Anspruchsvolle Kunden im Heimatland eines Unternehmens sind die Quelle eines Innovationsdrucks, der nicht nur für die Entwicklungsfähigkeit der gesamten Branche oder Industrie aber auch für das ganze Land vorteilhaft ist. Dabei ist es für ein Land am günstigsten, wenn die Struktur der inländischen Nachfrage jene der anderen Länder antizipiert: dadurch können Unternehmen einen Indikator für die globale Entwicklung besitzen.<sup>47</sup>

Wenn die einheimischen Käufer die weltweit anspruchsvollste Käuferschicht des Produkts bzw. der Dienstleistung bilden, oder zumindest zu den anspruchsvollsten gehören, können die Unternehmen eines Landes einen Wettbewerbsvorteil bilden. Diese Käufer geben nämlich Einblick in die neuesten Anforderungen, die unter den Kunden erscheinen. Da die geographische Nähe und der gleiche kulturelle Umfang die Kommunikation erleichtert, ist das Erkennen neuer Bedürfnisse leichter und schneller. Ein enger Kontakt bei den Entwicklungsprozessen wird auf dieser Weise gebildet, was bei ausländischen Firmen nur schwer durchführbar ist. Es kann auch vorkommen, dass industrielle Käufer ungewöhnlich anspruchsvoll sind, wenn sie beim Wettbewerb in ihrer eigenen Branche selektive Faktornachteile besitzen. Auch andere Gründe können dafür verantwortlich sein, dass die Käufer eines Landes einen dringenden Bedarf an einem breiten Angebot von Produkten und Dienstleistungen haben: dazu gehören z.B. die Lage, das Klima, die Verfügbarkeit der natürlichen Ressourcen, Vorschriften und Steuern sowie soziale Anforderungen. Die Wirkung der anspruchsvollen Käufer kann sowohl in den Vertriebskanälen als auch von den Endverbrauchern ausgeübt werden.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 158

<sup>48</sup> Vgl. Porter (1991), S. 112 - 114

### **Antizipatorische Käuferbedürfnisse**

Die Unternehmen eines Landes erzielen Vorteile, wenn die Bedürfnisse der heimischen Käufer frühere Signale hinsichtlich der Entwicklung der weltweiten Käuferbedürfnisse liefern. Diese Vorteile sind nicht nur für neue Produkte wichtig, sondern regen auch die Verbesserung von bereits vertriebenen Produkten an. Wenn eine antizipatorische Nachfrage mit der Existenz von anspruchsvollen Käufern einhergeht, besitzen die Unternehmen besonders große Vorteile, weil auf dieser Weise oft Produkte und Dienstleistungen eingeführt und angeboten werden können, die erst später im Ausland nachgefragt werden. Das Vorhandensein antizipatorischer Käuferbedürfnisse wird dadurch vorausgesetzt, ob infolge der politischen oder gesellschaftlichen Wertvorstellungen eines Landes frühzeitig Bedürfnisse entstehen, die sich später auch weltweit zeigen.<sup>49</sup>

### **2.5.2. Nachfragegröße und Wachstumsmuster**

Größe und Wachstumsmuster der heimischen Nachfrage können ebenfalls viel dazu beitragen, nationale Wettbewerbsvorteile in einer Branche zu bilden und zu stärken. Die Größe des Inlandsmarktes ist nach Porter besonders dort von bedeutender Wichtigkeit, wo es hohe Anforderungen an die Forschung und Entwicklung oder einen hohen Unsicherheitsgrad gibt. Ein großer Inlandsmarkt kann in diesem Fall leicht das schnelle Erreichen einer Break-Even-Menge ermöglichen.<sup>50</sup> Es muss allerdings hinzugefügt werden, dass die Größe des Inlandsmarkts eine sehr komplexe Rolle beim nationalen Vorteil spielt, und nicht der wichtigste unter anderen Merkmalen der Inlandsnachfrage ist.<sup>51</sup>

### **Größe der Inlandsnachfrage**

Ein großer Inlandsmarkt kann in solchen Branchen zu einem Wettbewerbsvorteil führen, in denen es Einsparungen gibt, sollten diese durch Erhöhung der Produktionskapazität oder durch offensive Investitionen in Großanlagen, Technologieentwicklung und Produktivitätsverbesserungen oder Bildung erfolgen. Die Inlandsnachfrage ist im Vergleich mit der Auslandsnachfrage als sicherer und berechenbarer angesehen, deshalb ist die Größe des Inlandsmarkts für den nationalen Wettbewerbsvorteil in denjenigen Branchenarten

---

<sup>49</sup> Vgl. Porter (1991), S. 115

<sup>50</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 158 - 159

<sup>51</sup> Vgl. Porter (1991), S. 117

relevant, in denen es hohe Anforderungen an Forschung und Entwicklung, Einsparungen durch Erhöhung der Produktionskapazität, neue Technologiegenerationen oder einen hohen Unsicherheitsgrad gibt. In diesen Branchen ist die Existenz einer großen Inlandsnachfrage eine ermutigende Sicherung, besonders wenn riskante Investitionsentscheidungen getroffen werden.<sup>52</sup>

### **Anzahl der unabhängigen Käufer**

Wenn sich in einem Land viele sogenannte unabhängige Käufer befinden, die alle unterschiedliche Produktanforderungen stellen, wird nach Porter der Innovationsdruck auf die Unternehmen erhöht und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit der Branchen gefördert.<sup>53</sup> Die diversen Vorstellungen von Käufern, die im idealen Fall selbst unter einem Wettbewerbsdruck stehen, bietet eine viel informationsreichere Quelle von Marktinformationen und motiviert die Entwicklung. Mehrere unabhängige einheimische Käufer können eher den Zugang zu und die Investitionen in die betreffende Branche stimulieren, was das Risiko vermindert, dass Unternehmen, die Innovationen vornehmen, eventuell vom Markt fernbleiben.<sup>54</sup>

### **Wachstumsrate der Inlandsnachfrage**

Ob und wie schnell die Größe und Intensität des heimischen Marktes wächst, kann ein anderer Anreiz für Investitionen in neue Technologien, ihre schnelle Anwendung und effizienteren Einsatz sein.<sup>55</sup> Die Unternehmen eines Landes werden durch ein rasches Inlandswachstum dazu bewegt, dass sie neue Technologien schneller übernehmen, ohne dabei befürchten zu müssen, dass bestehende Investitionen überflüssig gemacht werden. In Ländern, in denen die Wachstumsrate der Nachfrage bescheidener ist, versuchen die einzelnen Unternehmen ihre Expansionen und Innovationen dem bestehenden Zuwachs anzupassen. Die Übernahme von neuen Technologien wird nicht riskiert, da sie die bestehenden Anlagen und Personal überflüssig machen könnte. Ein rasches Wachstum der Inlandsnachfrage ist vor allem während Zeiten technologischen Wandels relevant, weil in solchen Phasen Unternehmen eine Überzeugung brauchen, in neue Produkte oder in neue Anlagen investieren zu müssen und zu dürfen.<sup>56</sup>

---

<sup>52</sup> Vgl. Porter (1991), S. 116 - 117

<sup>53</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 159

<sup>54</sup> Vgl. Porter (1991), S. 118

<sup>55</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 365

<sup>56</sup> Vgl. Porter (1991), S. 118

### **Frühe Inlandsnachfrage**

Die Existenz einer frühen heimischen Nachfrage, ermöglicht es den Firmen, sich in einer Branche früher als ihre ausländischen Konkurrenten zu etablieren.<sup>57</sup> Wenn die Inlandsnachfrage die Käuferbedürfnisse in anderen Ländern vorwegnimmt, haben inländische Firmen einen größeren Spiel- und Handlungsraum, wenn sie ihre Produkte und Dienstleistungen der Nachfrage anpassen oder neue Produktionsanlagen bauen. Auch die im Inland früh nachgefragten Produktvarianten sind für den Wettbewerbsvorteil wichtig, da sie bereits eine Segmentierung der Produktpalette in sich tragen. Zusammengefasst kann also behauptet werden, dass die Zusammensetzung der Inlandsnachfrage viel wichtiger als ihre Größe ist, wenn die Inlandsnachfrage internationale Bedürfnisse vorwegnimmt.<sup>58</sup>

### **Frühe Sättigung**

Interessanterweise ist auch eine frühe Sättigung des heimischen Marktes wichtig, weil es dadurch Firmen geben kann, die in internationale Märkte expandieren und ihre Innovationen den ausländischen Umständen angepasst vorstellen müssen. Eine Marktsättigung im Inland ist besonders motivierend, wenn sie parallel mit einem schnellen Wachstum in einigen ausländischen Märkten erfolgt.<sup>59</sup> Wenn Firmen sich früh in einem ausländischen Markt etablieren können, können sie ihre Innovationen und Verbesserungen fortsetzen. Darüber hinaus zwingt ein gesättigter Inlandsmarkt die Unternehmen dazu, entweder ihre Preise zu senken, mit neuen Produktmerkmalen zu experimentieren, andere Anreize für die Käufer zu schaffen, alte Produkte durch neue zu ersetzen und damit den Konsum zu steigern. Durch eine Marktsättigung wird der heimische Wettbewerb deutlich gesteigert, was auch ein Ausscheiden der schwächsten Unternehmen zur Folge haben kann. Dies resultiert in der Präsenz weniger, aber stärkerer und innovativerer Konkurrenten. Bezüglich des Eindringens in ausländische Märkte ist es bemerkenswert, dass viele Unternehmen ihre ersten größeren internationalen Schritte in Zeiten riskierten, in denen ihr Inlandsmarkt gerade gesättigt war. Steigende Auslandsnachfrage und nachlassende Inlandsnachfrage schaffen für Unternehmen eines Landes einen starken Anreiz, ihre Produkte gerade dann im Ausland zu vermarkten, wenn die ausländischen Unternehmen Engpässe in der Kapazität bekämpfen müssen oder keine Konkurrenten haben.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 365

<sup>58</sup> Vgl. Porter (1991), S. 119

<sup>59</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 366

<sup>60</sup> Vgl. Porter (1991), S. 120



### **2.5.3. Internationalisierung der Inlandsnachfrage**

In den obigen Abschnitten wurde bereits angedeutet, wie wichtig die Zusammensetzung der Inlandsnachfrage in der Bildung eines Wettbewerbsvorteils ist, und wie diese durch die Wachstumsgröße und -muster der Inlandsnachfrage verstärkt werden kann. Die Bedingungen der Inlandsnachfrage wirken aber noch auf eine dritte Art: das sind Mechanismen in der Inlandsnachfrage eines Landes, die dessen Produkte und Dienstleistungen internationalisieren und ins Ausland verlagern.<sup>61</sup> Es geht prinzipiell darum, ob die Bevölkerung und die Firmen die Produkte und Dienstleistungen auch im Ausland nachfragen werden.<sup>62</sup>

#### **Mobile oder multinationale einheimische Käufer**

Diese Käuferkategorie hängt mit der Wirkung von mobilen oder international orientierten Käufergruppen zusammen: sie sind nach Porter ein genauso wichtiges Element der Nachfragebedingungen zur Erhaltung oder Erreichung von Wettbewerbsvorteilen, wie die ausländischen Kunden.<sup>63</sup> Wenn die Käufer einheimischen Ursprungs eine gewisse Mobilität besitzen, oder sie bereits multinationale Gesellschaften sind, können davon sämtliche Unternehmen des Landes profitieren, weil es einheimische Käufer geben wird, die gleichzeitig auch als ausländische Käufer gelten. Die Existenz von mobilen Käufern mit heimischem Ursprung bietet inländischen Unternehmen bessere Gelegenheiten, ihre Auslandsniederlassungen zu gründen, da das Risiko als nicht mehr so hoch empfunden wird.<sup>64</sup> Wenn es bereits intensive berufliche, wissenschaftliche oder politische Vernetzungen zwischen den Staaten gibt, können die in diesen Vernetzungen involvierten Personen die ersten Nachfrager der Produkte und Dienstleistungen werden.<sup>65</sup>

#### **Einflüsse auf Auslandsbedürfnisse**

Es gibt auch andere Wege, die Bedingungen der Inlandsnachfrage zu exportieren, damit die inländischen Firmen Auslandsumsätze erzielen können. Eine Möglichkeit besteht darin, die Bedürfnisse und -wünsche aus dem Inland auch unter ausländischen Käufern zu verbreiten. Wenn z.B. Ausländer zur Ausbildung ins Land kommen, lernen sie Methoden und Wertvorstellungen kennen, die typisch für die inländischen Bedingungen sind. Nach ihrer

---

<sup>61</sup> Vgl. Porter (1991), S. 121

<sup>62</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 366

<sup>63</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 159

<sup>64</sup> Vgl. Porter (1991), S. 121

<sup>65</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 366

Heimkehr werden sie auch dazu neigen, die gleichen Waren und die gleichen Dienstleistungen zu gebrauchen, die sie während ihrer Ausbildung kennen gelernt haben.<sup>66</sup>

## **2.6. Verwandte und unterstützende Branchen**

Der dritte allgemeine Bestimmungsfaktor des nationalen Vorteils in einer Branche ist laut dem Diamanten-Modell von Porter das Vorhandensein von verwandten und unterstützenden Branchen im Heimatland, die international wettbewerbsfähig sind.<sup>67</sup>

Laut Porters Annahme kann ein Unternehmen nur dann eine weltweite Spitzenposition erzielen, wenn seine Lieferanten sich ebenso auf Weltspitzenniveau befinden. Die Internationalität der Lieferanten garantiert einem Unternehmen globale Vorteile einzuräumen. Wenn diese Unternehmen Allianzen bilden, haben sie umso bessere Chancen, im internationalen Wettbewerb erfolgreich zu werden. Außerdem sind jene Unternehmen, die von einheimischen Firmen beliefert werden, weniger von ausländischen Lieferanten abhängig.<sup>68</sup> Die Existenz von verwandten Branchen in einem Land, die selbst wettbewerbsfähig sind, ist also sehr wichtig, wenn es um das Erzielen von einem Wettbewerbsvorteil geht.<sup>69</sup>

### **2.6.1. Der Wettbewerbsvorteil in der Zulieferindustrie**

Wie die Existenz international wettbewerbsfähiger Zulieferindustrien einem Land Vorteile schafft, kann auf mehrere Arten erfolgen: Erstens wird ein wirksamer, früher, schneller und bevorzugter Zugang zu den kostenwirksamsten Produktionsmitteln ermöglicht. Noch wichtiger ist es aber, dass die Unternehmen und ihre einheimischen Zulieferer in den Innovations- und Aufwertungs- oder Verbesserungsprozessen kooperieren können. Eine Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Zulieferern, trägt viel dazu bei, neue Methoden und Gelegenheiten zur Anwendung neuer Technologien zu erkennen. Unternehmen haben so einen direkten Zugang zu Informationen, Ideen, Einsichten und schließlich zu Innovationen

---

<sup>66</sup> Vgl. Porter (1991), S. 122

<sup>67</sup> Vgl. Porter (1991), S. 124

<sup>68</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 159

<sup>69</sup> Vgl. Porter (1991), S. 125

ihrer Zulieferer. Es besteht auch die Möglichkeit, dass Unternehmen und Zulieferer als gegenseitige Teststätten ihrer Entwicklungsarbeit agieren. Wenn Forschungsergebnisse ausgetauscht werden, kann das in schnelleren und wirksamen Problemlösungen in der Wertschöpfungskette resultieren. Aus oben genannten Gründen ist die Existenz einer wettbewerbsfähigen heimischen Zulieferindustrie weit sicherer und unterstützender, als sogar qualifiziert(er)er ausländischer Zulieferer.<sup>70</sup>

### **2.6.2. Der Wettbewerbsvorteil in verwandten Branchen**

Ähnliche Vorteile können für Branchen und Unternehmen entstehen, wenn in ihrem Land international wettbewerbsfähige verwandte Industrien vorhanden sind.<sup>71</sup> Unter verwandten Industrien werden Branchen verstanden, deren Unternehmen ihre Aktivitäten in der Wertschöpfungskette koordinieren oder Faktorbedingungen gemeinsam nutzen können. Die gemeinsame Nutzung von Errungenschaften und Innovationen kann z.B. in der Produktionstechnologie, in der Entwicklung, im Vertrieb, im Marketing oder sogar im Kundendienst und in den Marktforschungsmethoden erfolgen. Wenn ein Land eine international erfolgreiche verwandte Branche beherbergt, wird es ähnliche Gelegenheiten für einen Informationsfluss und technischen Austausch geben, wie im Falle einheimischer Zulieferer. Ein solcher Austausch ist innerhalb der eigenen nationalen Grenzen wesentlich leichter durchführbar als in einer Kooperation mit ausländischen Unternehmen, da die räumliche Nähe und die kulturelle Ähnlichkeit vorhanden sind. Wenn verwandte Branchen in einem Land erfolgreich sind, kann davon auch die Zulieferindustrie (siehe oben) profitieren, die aber gleichzeitig auch andere Branchen mit Teilen oder Halbfertigprodukten beliefert. Ein internationaler Erfolg in einer Branche kann darüber hinaus auch durch die Nachfrage nach komplementären Produkten und Dienstleistungen erfolgen.<sup>72</sup>

#### **Cluster-Bildung wettbewerbsfähiger Branchen**

Wenn ein Land über wettbewerbsfähige Branchen verfügt, sind diese nicht gleichmäßig über die Volkswirtschaft verteilt. Die systematische Art des Diamanten von Porter begünstigt die Bildung von sog. Clustern, die als eine Ballung der wettbewerbsfähigen Branchen eines

---

<sup>70</sup> Vgl. Porter (1991), S. 127 - 128

<sup>71</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 366

<sup>72</sup> Vgl. Porter (1991), S. 129 – 130

Landes zu verstehen sind. Die Verbindungen zwischen den erfolgreichen Branchen eines Landes sind können im Allgemeinen vertikal (Käufer/Lieferant) oder horizontal (normale Kunden, Technologie, Vertriebskanäle etc.) sein.<sup>73</sup>

Der Begriff des industriellen Clusters ist offenbar ein zentrales Merkmal der fortgeschrittenen Volkswirtschaften. Die Gründe der Clusterentstehung entstehen aus deren systematischem Charakter. Die Existenz einer wettbewerbsfähigen Branche kann dazu beitragen, dass in einem sich gegenseitig verstärkenden Prozess eine andere gebildet wird. Die somit entstandene Branche ist oft gleichzeitig der anspruchsvollste Käufer der Produkte und Dienstleistungen, die sie braucht. Ihre Existenz in einem Land wird vor allem für die Dienstleistungen in Zulieferbranchen essentiell wichtig.

Wettbewerbsfähige Zulieferindustrien garantieren auch den Unternehmen in den führenden nachgelagerten Branchen gleichzeitig eine Sicherheit und einen Anreiz zur Innovationen. Sie stellen neue Technologien zur Verfügung, fördern die Bildung übertragbarer Faktoren und werden zu neuen Einsteigern. Eine international wettbewerbsfähige Branche ist auch durch ihre Funktion als Quelle von übertragbaren Fachkenntnissen bedeutend.<sup>74</sup>

Wenn ein Cluster gebildet wird, entsteht eine gegenseitige Unterstützung unter den Industrien der gesamten Gruppe. Der Nutzen kann nach vorn, nach hinten und horizontal verteilt werden. Wenn es in einer Branche einen offensiven Wettbewerb gibt, wird dieser oft auf andere Branchen des Ballungsraums übertragen, wobei u.a. Verhandlungsstärke, Ableger und verwandte Diversifizierung etablierter Unternehmen eine Rolle spielen. Dass mehrere Branchen einen Zugang zueinander innerhalb des Clusters haben, treibt die Aufwertung voran, weil vor allem im Bereich der F&E die Methoden, Kenntnisse und Strategien dem ganzen Cluster zur Verfügung stehen. Der Informationsfluss ist ungehindert, die Innovationen haben eine effektive und schnelle Verteilung durch die Kanäle von Zulieferern und Kunden. Verbindungen innerhalb des Clusters führen häufig dazu, dass unerwartete neue Wettbewerbsmöglichkeiten und völlig neue Gelegenheiten entstehen. Der Cluster wird zu einem Mittel, eine vielfältige Kooperation aufrechterhalten zu können und Selbstbespiegelung, Trägheit, Unbeweglichkeit und Absprachen unter Konkurrenten zu verhindern, die alle gegen eine Aufwertung des Wettbewerbs wirken können.

---

<sup>73</sup> Vgl. Porter (1991), S. 172

<sup>74</sup> Vgl. Porter (1991), S. 174

In gewisser Hinsicht rekrutiert ein Cluster Außenseiter aus dem eigenen Land, die als Neueinsteiger neue Arten der Konkurrenz einführen. Durch die komplette Ansammlung von Branchen in einem Cluster wird der Prozess der Faktorbildung vergrößert und beschleunigt, insbesondere dort, wo mehrere inländische Konkurrenten zusammen sind. Unternehmen aus dem Cluster investieren alle in spezielle, aber miteinander verwandte Technologien, Informationen, Infrastruktur und Humankapital, es kann auch zu zahlreichen Firmenausgliederungen kommen. Je größer der Cluster ist, desto größer können die Investitionen und der Grad der Spezialisierung werden.

Wenn eine Branche sich entfaltet, entstehen oft neue und aus o.g. Gründen ebenfalls wettbewerbsfähige Branchen und dadurch kann ein Cluster gebildet oder erweitert werden. So können einzelne Branchen der Wirtschaft die gesamtwirtschaftliche Entwicklung vorantreiben.<sup>75</sup>

In Anlehnung an Porter können Cluster auf folgender Weise abgegrenzt werden.

Cluster sind:

- Geographische Konzentrationen
- Miteinander verbundene Unternehmen und öffentliche Institutionen
- Bestimmte Wirtschaftsbereiche (Kern und verwandte Wirtschaftszweige)
- Fachverbandsübergreifend
- Vertriebskanäle abwärts bis zum Kunden
- Vertriebskanäle seitwärts zu den Herstellern komplementärer Produkte und zu Unternehmen in Branchen mit ähnlichen Fertigkeiten und Techniken oder gemeinsamen Inputs
- Gesamtanwender von bestimmten Organisationsstrukturen
- Mit einem Clustermanagement ausgestattet
- Innovationsquellen
- selten mit den üblichen Mitteln der Branchenklassifizierung beschrieben werden können
- auch durch ein gewisses Engagement der öffentlichen Institutionen gekennzeichnet.<sup>76</sup>

Nach Porter befinden sich in einem Cluster diejenigen Unternehmen, die in derselben Wertschöpfungskette tätig sind. Der Cluster erstreckt sich horizontal zu Firmen im gleichen Wertschöpfungsstadium und auch vertikal zu Firmen mit unterschiedlicher Position in der Wertschöpfungskette. Der wirtschaftliche Erfolg und überhaupt die Existenz eines Clusters

---

<sup>75</sup> Vgl. Porter (1991), S. 188

<sup>76</sup> Vgl. Clement, Welbich-Macek (2007), S. 3

sind vor allem von den Rahmenbedingungen im Diamanten-Modell von Michael Porter abhängig.<sup>77</sup>

Die Existenz von verwandten und unterstützenden Branchen ist eine der wichtigsten Voraussetzungen der Clusterbildung. Infolge des raschen Zugangs zu Vorprodukten und der räumlichen Nähe zur Zulieferindustrie, können die neuen Trends und die neuen Technologien in der Zulieferindustrie sofort identifiziert werden. Dies führt natürlich zu weiteren Wettbewerbsvorteilen.<sup>78</sup>

## **2.7. Unternehmensstrategie, Struktur und Konkurrenz**

Nach Porter ist das vierte Element des Diamanten die Art und Weise, wie Unternehmen entstehen bzw. organisiert und geführt werden. Die Art der heimischen Konkurrenz wird auch zu diesem Faktor hinzugefügt. Die einzelnen Länder weisen nämlich große Unterschiede auf, was Ziele, Strategien und Organisationsformen von Unternehmen in den einzelnen Branchen betrifft. Nach Porter hängt die Bildung nationaler Vorteile von einer Wechselwirkung zwischen strategischen Entscheidungen und den anderen Ursprüngen des Wettbewerbsvorteils ab. Nach welchem Muster der heimische Wettbewerb gestaltet wird, spielt ebenfalls eine große Rolle beim Innovationsprozess und beim Erzielen internationalen Erfolgs.<sup>79</sup>

Durch diesen Faktor wird auch deutlich, dass Unternehmensziele länderspezifisch durch diverse gesellschaftliche Gruppen und gesamtnationale Zielsetzungen beeinflusst werden können. Wie die Entscheidungsträger in den Unternehmen und die Vertretungen der Arbeitnehmer in unterschiedlichen Kulturkreisen agieren, kann ebenfalls eine Wirkung auf den gesamten Diamanten ausüben.

Die länderspezifischen Rahmenbedingungen des Wettbewerbs spielen bezüglich der Entwicklung von nationalen Wettbewerbsvorteilen eine signifikante Rolle (z.B. staatliche Außen- und Handelspolitik oder Anti-Trust-Gesetzgebung).

---

<sup>77</sup> Vgl. Clement, Welbich-Macek (2007), S. 32

<sup>78</sup> Vgl. Clement, Welbich-Macek (2007), S. 33

<sup>79</sup> Vgl. Porter (1991), S. 131 - 132

Schließlich ist die Existenz einer gesunden, freien und starken Rivalität auf dem heimischen Markt eine solche Grundvoraussetzung der Wettbewerbsvorteile, deren Wert nur schwer zu überbieten ist.<sup>80</sup>

### **2.7.1. Strategie und Struktur der heimischen Unternehmen**

Wie Unternehmen geführt werden und ihre Entscheidungen in Wettbewerbssituationen treffen, hängt primär von den nationalen Mustern ab. Dass dabei eine Einheitlichkeit in allen Branchen besteht, kann allerdings von keinem Land behauptet werden. Trotzdem generieren der nationale Kontext und die Tradition Tendenzen, die die Verhaltensmuster in eine nationaltypische Richtung lenken können.

Da es kein universell geeignetes Führungssystem gibt, können Länder in der Regel in Branchen Erfolge erzielen, wo die national begünstigten Führungspraktiken und Organisationsformen mit den Ursprüngen des Wettbewerbsvorteils dieser Branchen im Einklang sind.

Die wichtigsten nationalen Unterschiede bei Führungspraktiken können in Bereichen wie Schulung, Hintergrund bzw. Orientierung von Führungskräften, Organisationsformen (z.B. teamorientiert oder hierarchisch), Spielraum für Einzelinitiativen, Kundenbeziehungen, Verhalten in internationalen Aktivitäten und schließlich in den Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern beobachtet werden. Diese Unterschiede sind besonders relevant, weil ihre Natur die Fähigkeit und Art der Unternehmen, sich zu verbessern und zu entwickeln, deutlich beeinflusst.

Die Landesaspekte können nur sehr schwer als ein Gesamtfaktor dargestellt werden, da sie sehr facettenreich sind. Um einige der bedeutendsten Aspekte zu erwähnen, die beeinflussen, wie Unternehmen organisiert und geführt werden: Einstellung zur Autorität, Normen zwischenmenschlichen Verhaltens, Haltung der Beschäftigten gegenüber der Firmenleitung und umgekehrt, soziale Normen des Individual- und des Gruppenverhaltens und professionelle Standards. Viele davon können aus dem Erziehungs- und Bildungssystem abgeleitet werden, aber auch aus der sozialen und religiösen Geschichte, der Familienstruktur und vielen anderen, oft nicht einmal für alle Kulturkreise greifbaren, aber doch besonderen nationalen Bedingungen.

---

<sup>80</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 160

Bezüglich internationaler Wettbewerbsvorteile ist es unerlässlich, die Sprachkenntnisse und die Bereitschaft zum Erlernen neuer Sprachen auch in diesem Abschnitt zu erwähnen. Die staatlichen Positionen im Außenhandel spielen auch eine sehr wichtige Rolle bei der Internationalisierung inländischer Firmen.<sup>81</sup>

### **2.7.2. Ziele**

Nicht nur auf internationaler Ebene sondern auch innerhalb eines Landes können deutliche Unterschiede beobachtet werden, wenn die Ziele untersucht werden, die Unternehmen erreichen wollen. Diese Ziele sind vor allem bei der Gestaltung der Motivation der Beschäftigten und Führungskräfte maßgebend. Ein Land wird demzufolge in Branchen Erfolg haben, wo Ziele und Motivation den Ursprüngen des Wettbewerbsvorteils entsprechen. Allgemeiner formuliert hat ein Land in den Branchen Erfolg, wo Engagement und Einsatz ungewöhnlich hoch sind, und die durch Investitionen entsprechend begleitet sind.<sup>82</sup>

#### **Unternehmensziele**

Wie die Ziele der Unternehmen formuliert werden, hängt stark von der Eigentümerstruktur, den Beweggründen der Eigentümer und Gläubiger, der Art der von Aktieninhabern ausgeübten Gesellschaftskontrolle und der Motivation der Entscheidungsträger ab. Die Kapitalmärkte, die ebenfalls die Ziele eines Unternehmens beeinflussen können, sind in jedem Land unterschiedlich: die Verteilung von Aktien, das Steuersystem und die aktuellen Zinssätze sowie das Verhalten von Aktienbesitzern können stark variieren. Dabei ist der wichtigste Unterschied jener, in welchem Ausmaß die Inhaber von Forderungen auch Kapital halten.<sup>83</sup>

#### **Ziele von Einzelpersonen**

Ob sich Firmen in den verschiedenen Branchen erfolgreich dem Wettbewerb stellen können, hängt nicht nur von allgemeinen und nationalen Zielsetzungen sondern auch von einzelnen

---

<sup>81</sup> Vgl. Porter (1991), S. 132 - 133

<sup>82</sup> Vgl. Porter (1991), S. 134

<sup>83</sup> Vgl. Porter (1991), S. 134



Personen, ihrem Führungsstil, ihren organisatorischen Fähigkeiten sowie Einzelperspektiven und Strategien ab.<sup>84</sup>

Die Beweggründe von Personen, die Unternehmen leiten, aber auch die von ihren Mitarbeitern können den Erfolg in bestimmten Branchen bestimmen. Meistens ist die wichtigste Frage jene, ob es gelingt beide Parteien zu motivieren, ihre Kenntnisse weiter zu entwickeln und den erwarteten Einsatz zu bringen. Das Vergütungssystem der Beschäftigten determiniert deutlich das individuelle Verhalten und den persönlichen Einsatz. Dazu gehören die sozialen Wertvorstellungen und die finanzielle Motivation aber auch die Steuerstruktur des Landes. In Branchen, wo Daueranstellungen eine langfristige Kooperation und Gedankenaustausch zwischen Mitarbeitern und der Führung ermöglichen, sind die Länder meistens erfolgreicher. Die Haltung gegenüber Risiken ist zuletzt auch ein wichtiger Aspekt der persönlichen Ziele, der die Fähigkeit, in bestimmten Branchen Erfolge zu erzielen, beeinflusst.<sup>85</sup>

### **Der Einfluss des nationalen Prestiges/der Priorität hinsichtlich der Ziele**

Oft wird die Motivation von Einzelpersonen und von Aktionären von Prestige oder nationaler Priorität beeinflusst, deren Rolle nicht zu unterschätzen ist. Durch Prestigedenken und die damit verbundene Motivation können ungewöhnliche Einsätze erreicht werden. Das nationale oder internationale Prestige eines Unternehmens resultiert vor allem in der Anziehungskraft gegenüber begabten Bewerbern. Da die Ausbildung, Anstellung und auch das Behalten von talentierten jungen Arbeitskräften für eine Volkswirtschaft außerordentlich wichtig ist, ist das Ansehen und Prestige einer Branche sehr wichtig, um außerordentliches Engagement und Einsatz in der Branche zu haben. Manchmal überlappen sich Ursache und Wirkung, wenn die Rolle des Ansehens analysiert wird. Wenn eine Branche international erfolgreich ist, erhöht sich das Prestige. Dieses Ansehen (des renommierten Unternehmens) kann oft zu weiteren Branchenvorteilen führen. Ob eine Branche in einem Land berühmt und angesehen wird, kann mehrere Gründe haben, die u.a. mit der Geschichte, dem geographischen Standort, der Sozialstruktur zu erklären sind. Prestigepositionen sind aber nicht von ewiger Dauer: wenn die nationalen Prioritäten eine Branche nicht mehr begünstigen, können Wettbewerbsvorteile verloren gehen.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 366

<sup>85</sup> Vgl. Porter (1991), S. 137 - 138

<sup>86</sup> Vgl. Porter (1991), S. 138 - 139

## **Die Bedeutung der ständigen Bindung**

Welchen Zielen Unternehmen und Einzelpersonen folgen, und ob diese Ziele übereinstimmen, drückt sich in der Art der Bindung von Kapital- und Humanressourcen an eine Branche, ein Unternehmen und schließlich an Berufe aus. Wirtschaftler pflegen das Ideal, dass völlig mobile Ressourcen am effektivsten sind, da sie schnell und problemlos von einer Branche zur anderen hinzugefügt werden, und immer dort, wo es gerade Engpässe gibt, eingesetzt werden können. Diese Sichtweise kann allerdings nicht zweifellos angenommen werden. Unsere Untersuchungen legen nahe, dass sehr mobile Ressourcen alles andere als ideal für einen internationalen Wettbewerbserfolg sind.

Der Fehler der traditionellen Denkweise über die Mobilität der Ressourcen besteht in der Annahme, dass die Produktivität der Ressourcennutzung in einer Branche gegeben ist. Deshalb sei es vernünftig – heißt es – die Ressourcen in Richtung jener Branchen zu lenken, die eine hohe Produktivität aufweisen. In Wirklichkeit sind es dagegen die Innovationen, die die Produktivität der in einer Branche eingesetzten Ressourcen oft erheblich stärker steigern als die erwarteten Gewinne aus einer Umverteilung. Damit werden auch in der Branche aufgebautes Wissen und Können bewahrt, was zur Dauerhaftigkeit des Wettbewerbsvorteils beiträgt. Innovationen erfordern jedoch ständige und zuverlässige Investitionen sowohl von Kapital als auch von Arbeitskräften.

In Ländern, in denen die Ressourcen schnell von einer Branche in die andere verlegt wurden, können dauerhafte Wettbewerbsvorteile in einer bestimmten Branche seltener aufrechterhalten werden.

Die Muster der Unternehmensdiversifikation stellen ein wichtiges Indiz für die Bindung an die Branche dar und auch dafür, wie die Mittel in einem Land umgruppiert werden. Die Konzentration auf nur eine Branche oder eine sehr enge Diversifizierung können sowohl Anzeichen für eine Bindung aber auch ihre Ursachen sein. Wenn es enger diversifiziert wird, können die Mittel oft innerhalb der Firma umgruppiert werden, was ein Zeichen der Verbundenheit mit den Beschäftigten ist.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Vgl. Porter (1991), S. 139 – 140

### 2.7.3. Inlandswettbewerb

Möglicherweise ist es der Wettbewerb im Heimatmarkt, der den stärksten Einfluss auf Wettbewerbsvorteile hat. Wenn innerhalb der eigenen Grenzen ein Wettbewerb stattfindet, wird die Dynamik der Branche erhalten, indem es einen ständigen Druck für Verbesserungen und Innovationen gibt. Der inländische Wettbewerb zwingt Firmen dazu, dass sie u.a. neue Produkte entwerfen, die existierenden verbessern sowie deren Kosten und Preise reduzieren. Eine Wettbewerbssituation mit ausländischen Firmen ist meistens weniger intensiv, weil einheimische Unternehmen miteinander um viele der oben genannten Faktoren kämpfen müssen, wie z.B. Marktanteil, talentierte Arbeitskräfte, revolutionäre Entdeckungen in Forschung-Entwicklung und Prestige im Heimatmarkt. Ein starker heimischer Wettbewerb bewirkt schließlich auch, dass Unternehmen auf internationale Märkte streben, um dort andere Wettbewerbsvorteile erzielen zu können, die ihnen auch im Wettbewerb mit ihrer inländischen Konkurrenz zu gute kommen. Erweiterungsinvestitionen und F&E-Investitionen im Falle Japans sind dafür ein gutes Beispiel. Wenn auf dem Heimatmarkt kein ausreichender Wettbewerb stattfindet, resultiert das in einer Überheblichkeit im Heimatmarkt und in einer eingeschränkten Wettbewerbsfähigkeit auf den Weltmärkten.<sup>88</sup>

Inländischer Wettbewerb verfügt über die gleiche Natur, wie jeder Wettbewerb: die heimischen Konkurrenten werden gegenseitig dazu bewegt, ihre Kosten zu senken, die Qualität und Service zu verbessern und neue Produkte und Innovationen zu erfinden. In der Regel sind die dadurch erkämpften Vorsprünge infolge der Imitation der Konkurrenten nicht dauerhaft, deshalb werden immer neuere Innovationen veranlasst. Der Inlandswettbewerb beschränkt sich nicht nur auf den Preis, vielmehr liegen die Gründe von dauerhafteren Wettbewerbsvorteilen in der Technologie und in den Innovationen. Wenn Firmen mit demselben heimischen Stützpunkt gegeneinander konkurrieren, wird der Wettbewerb besonders begünstigt. Erstens können starke inländische Konkurrenten einen besonders sichtbaren und wechselseitigen Innovationsdruck ausüben. Der Erfolg eines inländischen Konkurrenten signalisiert den anderen, dass es möglich ist, Fortschritte innerhalb der gleichen Rahmenbedingungen zu machen. Oft werden sogar neue Konkurrenten in die Branche gelockt.

Ein intensiver Wettbewerb im Heimatland zwingt die heimischen Firmen oft dazu, ihre Produkte und Dienstleistungen im Ausland zu präsentieren. Vor allem wenn es um

---

<sup>88</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 367

Einsparungen durch Erhöhung der Produktionskapazität geht, versuchen die Wettbewerber ihre Kapazitäten ins Ausland zu verlagern. In den heimischen Konkurrenzkämpfen verstärkt, sind die stärkeren Inlandsfirmen oft für einen Erfolg im Ausland determiniert. Unternehmen haben gegen starke Auslandskonkurrenten weit größere Erfolgchancen, wenn sie bereits im Inland einem verschärften Wettbewerb ausgesetzt waren.

Der Inlandswettbewerb erzeugt darüber hinaus einen Druck nicht nur zu innovieren, sondern bestimmt auch wie diese Innovationen durchgeführt werden sollen. Im Wettbewerb zwischen heimischen Konkurrenten spielen die gemeinsamen inländischen Faktorbedingungen, wie z.B. Zulieferer, Ressourcen, geographische Lage eine wesentlich kleinere oder sogar gar keine Rolle, wenn Wettbewerbsvorteile erzielt werden müssen. Dasselbe gilt für staatliche Unterstützung und Staatsverträge, die in einem internationalen Wettbewerb viel wesentlicher sind. Es bleiben also die Innovationen und Investitionen die wichtigsten Mittel, die das Erreichen von günstigen Positionen im heimischen Markt ermöglichen können.

Die staatliche Hilfe kann auch in konstruktiveren Bahnen erfolgen, was wiederum der gesamten Branche zu Gute kommt, etwa wenn Auslandsmärkte geöffnet werden oder in fortschrittliche und spezielle Faktoren investiert wird.

In einem aktiven Inlandswettbewerb wird die Rolle der selektiven Faktornachteile, der anspruchsvollen und schwierigen Käufer, der Zulieferer und der verwandten bzw. unterstützenden Branchen umso wertvoller. Inlandskonkurrenten verfügen nämlich über die gleiche Verfügbarkeit heimischer Zulieferer, den Bestand an qualifiziertem Humankapital und über andere Teile des Diamanten, deren gezielte Aufwertung auch ein Mittel im Erzielen von Wettbewerbsvorteilen werden kann.

Es ist nicht notwendig, dass es allzu viele Konkurrenten in all den verschiedenen Branchen geben sollte. Die Notwendigkeit statischer Einsparungen durch Erhöhung der Produktionskapazität wird jedoch abgeschwächt, weil die Innovationsrate für den Wettbewerbsvorteil eine viel wesentliche Rolle spielt.<sup>89</sup>

#### **2.7.4. Firmenneugründungen**

Um die entsprechende Qualität und Intensität des Wettbewerbs zu bewahren, ist es wichtig, dass ständig neue Unternehmen gegründet werden. Durch die Entstehung von neuen

---

<sup>89</sup> Vgl. Porter (1991), S. 141 - 145

Mitbewerbern wird verhindert, dass die etablierten Firmen sich nicht mehr zu einem Wettbewerb gezwungen fühlen. Neueintretende Wettbewerber verfügen immer über neue, manchmal radikale Perspektiven und Methoden. Sie erzielen neue Marktsegmente und Marktnischen und bieten ihre Leistungen an.<sup>90</sup>

Neue Unternehmen versuchen nicht nur neue Bereiche zu erobern, sondern gehen oft vollkommen neue Wege, wobei sie ihre älteren Konkurrenten überraschen können. Da die „Neuankömmlinge“ in Hinsicht auf Faktoren, wie Kontakte zu den Lieferanten oder Ansehen oft benachteiligt sind, ergreifen sie gern unkonventionelle Wettbewerbsmethoden. Die aktive Gründung neuer Wettbewerber in einer Branche gehört zur Geschichte aller international erfolgreichen Branchen, die analysiert wurden.

Der Prozess, der bei der Entstehung neuer Firmen in einer Branche resultiert, wirkt sich ganz wesentlich auf den Wettbewerbsvorteil in nationalen Branchen aus. Im Grunde genommen können bei der Bildung neuer Firmen zwei Mechanismen voneinander unterschieden werden. Zum einen können neue Unternehmen, als Ableger etablierter Firmen, von Kunden, Angestellten oder Lieferanten, oder durch Gruppen mit neuen Qualifikationen gegründet werden. Alle anderen, bereits erwähnten Bestimmungsfaktoren spielen irgendeine Rolle bei der Bestimmung jener Branchen, in denen neue Unternehmen gegründet werden. Ein gewisser Bestand an qualifizierten und speziell ausgebildeten Mitarbeitern ist eine der wichtigen Voraussetzungen für die Gründung neuer Betriebe. Über die gleiche Wichtigkeit verfügen das Risikokapital oder die günstigen Nachfragebedingungen. Nationalprestige und Prioritäten in einer Branche ziehen Leute an, die ihre Qualifikationen auch in den Neugründungen einsetzen können. Zuletzt sind es die Institutionen, die die Gründung neuer Betriebe deutlich fördern können.

Der andere Mechanismus für die Gründung neuer Firmen ist, wenn etablierte Unternehmen in neue Branchen intern diversifiziert werden. Bei diesem Fall stehen Faktoren, wie der aktive Zugang zu Firmen aus verwandten und unterstützenden Branchen, die Kenntnisse und die umzustellende Anlagen und Prestige vom Anfang aus zur Verfügung. Deshalb können Bedingungen, die einen aktiven internen Eintritt in eine Branche durch Firmen aus verwandten Gebieten ermöglichen, in hohem Maße die nationalen Wettbewerbsvorteile fördern.<sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 366

<sup>91</sup> Vgl. Porter (1991), S. 146 - 147

### **2.7.5. Diversity Management – neue Unternehmensstrategie**

Hinter dem Begriff Diversity Management verbirgt sich eine Unternehmensstrategie, die ganz neu ist und seit der steigenden Internationalisierung mehr und mehr an Bedeutung gewonnen hat. Laut des Ansatzes wird eine erwünschte Vielfalt des Personals nicht nur wahrgenommen, sondern auch wertgeschätzt, gefördert und für die Organisationsziele genutzt. Dabei werden aber nicht nur Mitarbeiter/innen, sondern auch Kund/innen und alle anderen Anspruchsgruppen (Stakeholder) der Organisation berücksichtigt.

Diversity Management hat das primäre Ziel, eine derartige Organisationskultur zu schaffen, in der sich Teilnehmer unterschiedlichster Vielfalt entwickeln und entfalten können. So werden Leistung, und Motivation sowie die Sozialkompetenz der Mitarbeiter/innen gesteigert, was zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens deutlich beiträgt.

Vor allem Großunternehmen sind in der Lage, diesen strategischen Ansatz in der Praxis erfolgreich umzusetzen, indem sie über eigene Abteilungen bzw. Diversity-Beauftragte verfügen, die für eine koordinierte Umsetzung im Betrieb zuständig sind. Das Personalmanagement ist eines der wichtigsten Mittel, innerhalb dessen entsprechende Maßnahmen von einer Diversity-bewussten Rekrutierung und Personalentwicklung bis zur Festlegung von Diversity-Zielen von Führungskräften zu finden sind. Unter den anderen Anwendungsbereichen des Diversity Managements sind u.a. das Marketing zur Ansprache von vielfältigen Zielgruppen, und die Berücksichtigung der persönlichen Vielfalt bei der Produktentwicklung oder der Kommunikation zu erwähnen.

Die kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) sind aber auch nicht unbedingt benachteiligt, wenn es sich um die Umsetzung von Diversity Management handelt. Diese führen allerdings auf Grund der Größe oft nur punktuelle Maßnahmen ein, die auf die Größe und die Struktur des jeweiligen Betriebs zugeschnitten sind.<sup>92</sup>

#### **Dimensionen von Diversity**

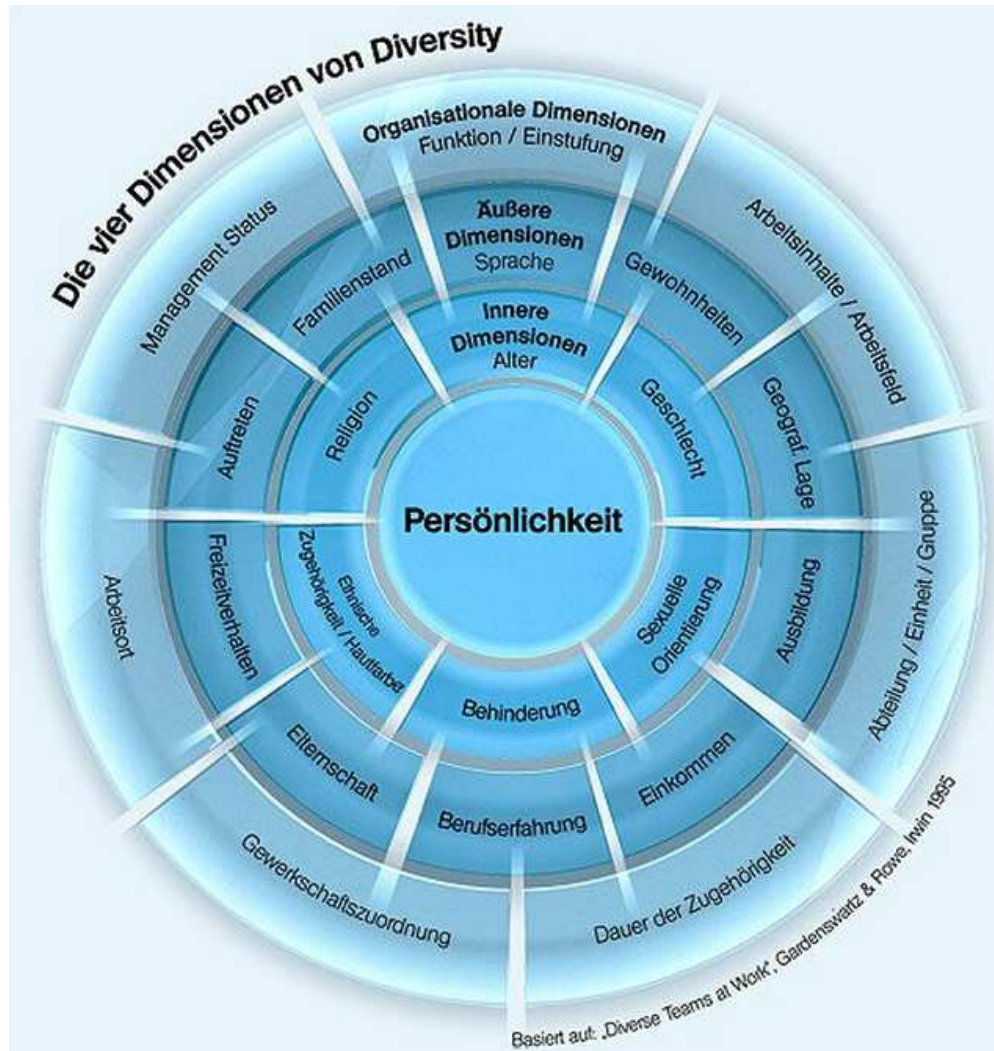
Der Begriff „Diversity“ kommt aus dem Englischen und steht für Vielfalt. Der Begriff verfügt eindeutig über eine positive Interpretation und steht gleichzeitig auch für Wertschätzung und Respekt für personelle Vielfalt. Letztere lässt sich in bestimmten Dimensionen betrachten, die

---

<sup>92</sup> Vgl. Wirtschaftskammer Österreich [Zugriff am 13.08.2012]

von Gardenschwartz und Rowe in diesem in den 1990er-Jahren entworfenen grafischen Modell (4 Layers of Diversity) veranschaulichten:<sup>93</sup>

**Abbildung 2 Dimensionen von Diversity**



**Quelle: Wirtschaftskammer Österreich [Zugriff am 13.08.2012]**

## **Vielfalt nutzen – die Vorteile vom Diversity Management**

In der Umsetzung von Diversity Management wird personelle Vielfalt als eine Sicherung des Unternehmenserfolges angesehen. Die wichtigste Voraussetzung und Bedingung dabei ist, dass das Individuum auch als solches geschätzt, anerkannt und – wo notwendig – gefördert wird. Jeder Mensch muss in der Firmenstruktur unabhängig von seiner Herkunft, seinem

<sup>93</sup> Vgl. Wirtschaftskammer Österreich [Zugriff am 13.08.2012]

Alter, seiner sexuellen Orientierung, seiner Gesundheit oder seinen Beeinträchtigungen behandelt und wertgeschätzt werden.

Die reale Wertschätzung führt zu einem höheren Maß an Teilhabe an der Gesellschaft, welche wiederum das Verantwortungsbewusstsein des Individuums fördert.

Obwohl die theoretischen Ansätze, wie die Anerkennung von Eigenschaften oder eine positive Betrachtungsweise der Individualität viel versprechend klingen, tauchen bei einer Umsetzung in der Praxis viele Herausforderungen auf.

Aktives Diversity Management innerhalb eines Unternehmens besteht daher nicht nur in wohlgesetzten Absichtserklärungen, sondern muss konkrete und überprüfbare Ziele verfolgen:

- Kostenreduktion, Einsparungen durch effektiveren und effizienteren Mitteleinsatz
- Diversifizierung des Personals, Zugriff zu mehr Talenten
- verringerte Streuverluste in Marketing und Werbung, verstärkte Einbindung der Stakeholder
- höhere Flexibilität der Individuen und der Organisation
- gesteigerte Problemlösungskapazität durch eine Diversifizierung der Kommunikation
- Innovation und Kreativität
- permanent lernende Organisation
- transkulturelle Gemeinsamkeit, da Unverwechselbarkeit angestrebt wird<sup>94</sup>

Die Charta der Vielfalt basiert vor allem auf den so genannten inneren Dimensionen (Kerndimensionen), also auf Persönlichkeitsmerkmalen, die im Laufe eines Menschenlebens nicht bzw. nur schwer veränderbar sind. Diese werden auch in österreichischen Gleichbehandlungsgesetzen berücksichtigt und fassen folgende Faktoren um:

- Alter
- Geschlecht
- Behinderung
- Religion
- Ethnische Herkunft
- Sexuelle Orientierung

---

<sup>94</sup> Vgl. Wirtschaftskammer Österreich [Zugriff am 13.08.2012]



Je nach Organisation können aber auch andere Dimensionen berücksichtigt werden – wie zum Beispiel der Familienstand, die Ausbildung oder die Muttersprache. Letztendlich können zwischen sämtlichen aufgelisteten Dimensionen enge Verknüpfungen festgestellt werden. Daran orientiert sich auch der ganzheitliche Ansatz der Charta der Vielfalt in Österreich.<sup>95</sup>

## **2.8.Die Rolle des Zufalls**

Zufallsereignisse gehören zwar nicht zu den vier Eckpunkten des Diamanten, sind aber nach Porter für die Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit ebenso wichtig. Zufälle stellen plötzlich vollkommen neue Bedingungen dar, die zu Veränderungen in den Wettbewerbspositionen führen können.<sup>96</sup> Unter Zufällen versteht man Kriege und ihre Folgen, revolutionäre technische Entdeckungen, plötzliche dramatische Änderungen bei Faktor- oder Inputkosten, Änderungen in den Rohstoffpreisen und in den Wechselkursen usw. Zufällige Ereignisse sind wichtig, weil sie kurze Phasen der Diskontinuität einfügen, die Ländern, Branchen und Unternehmen, die bis zum Zufallsereignis nicht wettbewerbsfähig waren, erlauben, ihre Wettbewerbspositionen zu verstärken und sogar bessere Leistungen als ihre Vorgänger zu zeigen. Den Diamanten beobachtend, kann die Rolle von zufälligen Ereignissen in den Veränderungen der im Diamanten gezeigten Bedingungen gefunden werden. Es ist aber auch zu betonen, dass Länder mit einem ausgeglichenen Diamanten am ehesten diese Ereignisse ausnützen können, um aus ihnen Wettbewerbsvorteile zu schöpfen.<sup>97</sup>

Einige Zufälle, die einen besonders radikalen Einfluss auf die Entwicklung von neuen Wettbewerbsvorteilen haben, sind unter anderen:<sup>98</sup>

- Unerwartete Entdeckungen
- Größere technologische Durchbrüche (z.B. in der Biotechnologie, Mikroelektronik)
- Preisschwankungen bei den Rohstoffen (Erdölkrise 1973)
- Bedeutende Verschiebungen auf den Weltfinanzmärkten oder bei den Wechselkursen
- Extremer Anstieg oder Senkung der globalen oder regionalen Nachfrage
- Politische Entscheidungen ausländischer Regierungen
- Kriege
- Naturkatastrophen

---

<sup>95</sup> Vgl. Wirtschaftskammer Österreich [Zugriff am 13.08.2012]

<sup>96</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 160

<sup>97</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 369

<sup>98</sup> Vgl. Porter (1991), S. 148

Zufallsereignisse haben nach Porter unterschiedliche Auswirkungen auf verschiedene Länder. Länder mit einem günstigen und dynamischen Diamanten können seiner Meinung nach die Zufallsereignisse nicht nur parieren, sondern höchstwahrscheinlich in einen Wettbewerbsvorteil umwandeln.<sup>99</sup> Zufallsereignisse können die Vorteile bis dahin etablierter Wettbewerber auf einmal zunichtemachen, und es den Unternehmen anderer Länder ermöglichen, neue Wettbewerbsvorteile als Reaktion auf neue und veränderte Herausforderungen zu erzielen.

Porters Diamantenmodell zeigt, wie die Bestimmungsfaktoren des nationalen Vorteils als starkes System zur Aufrechterhaltung des nationalen Vorteils zusammenwirken. Dieses System ist aber immer einer bestimmten Branchenstruktur angepasst und kann bei einer zufälligen Unterbrechung vollkommen verändert werden, und einen neuen und spezialisierten nationalen Diamanten zu bilden.<sup>100</sup>

## **2.9.Die Rolle des Staates**

Der Staat kann einen positiven oder negativen Einfluss auf alle vier Hauptelemente des Diamanten ausüben. Allerdings sind staatliche Maßnahmen zur Erlangung von Wettbewerbsfähigkeit eines Landes allein immer zum Scheitern verurteilt. Dem Staat wird eine erfolgreiche Teilnahme nur dann ermöglicht, wenn andere grundlegende Bestimmungsfaktoren des nationalen Vorteils vorhanden sind, die auch durch den Staat unterstützt werden können. Die staatliche Politik kann zwar die Chancen und Perspektiven von Branchen oder Unternehmen erweitern, um neue Wettbewerbsvorteile zu erzielen oder bestehende aufzuwerten, den Vorteil selbst kann sie aber nicht schaffen.<sup>101</sup> Die Regierung beeinflusst die Determinanten des Diamanten sowohl von der Output- (Käufer von Produkten und Dienstleistungen) als auch von der Input-Seite (Erziehung, Kapitalbildung, natürliche Ressourcen und Produktstandards). Als Gesetzgebungsinstanz spielt der Staat eine wichtige Rolle in der Konstruktion der Rahmenbedingungen des Wettbewerbs (z.B. Wettbewerbsrecht).<sup>102</sup> Andere Bestimmungsfaktoren werden durch Eingriffe in den

---

<sup>99</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 160

<sup>100</sup> Vgl. Porter (1991), S. 148 - 149

<sup>101</sup> Vgl. Perlitz (2000), S. 160

<sup>102</sup> Vgl. Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002), S. 369

Kapitalmarkt und in das Ausbildungssystem beeinflusst. Geht es um die Gestaltung lokaler Nachfragebedingungen, ist die Rolle des Staates oft weniger direkt (lokale Produktnormen oder Bestimmungen). Der Staat hat eine sehr wichtige Rolle als bedeutender Abnehmer vieler hochentwickelter Güter des betreffenden Landes, wie Rüstungsgütern, Telekommunikationsanlagen, Flugzeuge und andere Produkte, die besonders die Existenz von fortschrittlichen und speziellen Faktoren voraussetzen und fördern. Ob und wie intensiv der Staat seine Rolle als Käufer erfüllt, kann den Branchen eines Landes entweder helfen oder schaden. Die Verhältnisse zu verwandten und unterstützenden Branchen werden sehr vielfältig geprägt, wie z. B. über die Kontrolle der Werbemedien oder über Vorschriften für Leistungen. Kapitalmarktbestimmungen, Steuerpolitik und Kartellgesetze bestimmen die Unternehmensstrategien, die Struktur und die Art des Wettbewerbs.

Andererseits wird auch die staatliche Haltung durch die Bestimmungsfaktoren beeinflusst. Welche Ausbildungsinvestitionen vorgenommen werden, wird von der Anzahl und Positionen der heimischen Wettbewerber aus der aufnehmenden Branche bedingt. Auch eine verstärkte Inlandsnachfrage nach einem Produkt oder Dienstleistung kann zur Einführung staatlicher Maßnahmen führen. Die positive und negative Rolle des Staates bei der Bildung der Wettbewerbsvorteile steht außer Frage, viel wichtiger ist es, wie weit das Spektrum ist, in dem der Staat seine Rolle als Beeinflusser des nationalen Diamanten erfüllt. Ebenso wichtig ist es, ob der Staat erkennt, bei welchen Bestimmungsfaktoren welche staatlichen Maßnahmen angewandt werden müssen, um nationale Vorteile zu erzielen. Auch wenn seine Rolle einseitig erscheinen mag, hat der Staat einen bedeutenden Einfluss auf die nationalen Wettbewerbsvorteile. Er kann die Chancen, einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen, beschleunigen oder erhöhen (aber auch umgekehrt), nur jene Macht hat er nicht, den Vorteil künstlich zu schaffen.<sup>103</sup>

## **2.10. Die Bestimmungsfaktoren im Verhältnis zueinander**

Porters Diamanten-Modell veranschaulicht deutlich, ob und wie ein Land mit diesen Faktoren umgeht, sie benutzt und an seine Unternehmen weiterleitet. Im Modell wird auch die Existenz von Ressourcen, Erkenntnissen und Instrumentarien dargestellt, die für den Wettbewerbsvorteil gebraucht werden.

---

<sup>103</sup> Vgl. Porter (1991), S. 150 - 152

Einzelne Bestimmungsfaktoren, die die nationale Umgebung determinieren, hängen voneinander stark ab: die Wirkung des einen ist oft auf den Zustand der anderen angewiesen. Soziale Normen und Wertvorstellungen haben zum Beispiel eine bedeutende Auswirkung auf die Inlandsnachfrage aber auch auf die Ziele und Motivation von Einzelpersonen sowie auf Organisationsstrukturen. Die soziale und politische Vergangenheit beeinflusst sämtliche Kenntnisse, die im Wettbewerb relevant sein können. Kulturelle Aspekte eines Landes sind untrennbar von wirtschaftlichen Ergebnissen und auch umgekehrt. Kulturelle Einflüsse sind beim Erzielen von Wettbewerbsvorteilen besonders wichtig, weil sie sich nur langsam, manchmal erst nach einem Generationswechsel ändern und zweitens für Außenseiter nur schwer zu erschließen sind. Die soziale und politische Geschichte sowie Wertvorstellungen resultieren trotz der Globalisierungserscheinungen in permanenten Unterschieden unter den Ländern.

Es wurde in diesem Kapitel noch relativ wenig über Führungspersönlichkeiten gesagt, die auch ein beliebtes Thema geschichtlicher Untersuchungen sind und über den Erfolg von Branchen oder Ländern mitentscheiden. Ihre Bedeutung sollte dadurch nicht vermindert werden. Es muss aber hinzugefügt werden, dass auch Führungspersonen im Umfeld der Bestimmungsfaktoren (Probleme, Herausforderungen und Chancen der jeweiligen Epoche und ihres Landes) agieren mussten.

Laut einer Definition können diejenigen Personen eine Führerposition besitzen, die die vorhandenen Bestimmungsfaktoren besser verstehen und stärker und konsequenter an sie glauben als andere Personen. Zu dieser Einstellung gehört der Glaube an Dynamik und Wandel und die Fähigkeit, die Ergebnisse verändern zu können. Sie müssen in der Lage sein, solche Faktoren zu erkennen, und zu benutzen, die anderen entgangen sind. Oft entscheidet der Mut und Handlungsvermögen der Führung, welches Unternehmen aus demselben Land Erfolg hat und welches nicht.

Bis jetzt wurden die Bestimmungsfaktoren des nationalen Vorteils im Einzelnen und in ihrer Gesamtheit beschrieben. Beim Diamanten darf aber keinesfalls außer Acht gelassen werden, dass er ein sich wechselseitig beeinflussendes System bildet, dessen Teile sich gegenseitig verstärken oder schwächen können.<sup>104</sup>

Die Erkenntnisse aus diesem Kapitel sollen im empirischen Teil der Arbeit auf Österreich angewendet werden. Zuvor seien noch wesentliche Begriffe hinsichtlich der Europäischen Union definiert und analysiert.

---

<sup>104</sup> Vgl. Porter (1991), S. 153 - 154

### **3. Theoretischer Teil - Die Europäische Union (EU)**

Da für die empirische Analyse nach dem Diamanten Modell von Porter die Arbeitsmarktsituation nach der EU-Osterweiterung im Zentrum der Betrachtung stehen soll wird im folgenden Kapitel ein Überblick über die EU und deren Entstehung, die Osterweiterung sowie der aktuellen Situation gegeben.

#### **3.1. Die Europäische Union**

Die EU ist eine weltweit einzigartige Partnerschaft auf politischem und wirtschaftlichem Niveau zwischen bereits 27 Staaten in Europa, die einen großen Teil des europäischen Kontinents abdecken.

Die ersten Annäherungen fanden in den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg statt. Die Förderung der wirtschaftlichen Zusammenarbeit und der gemeinsamen Nutzung von Ressourcen diente unter anderen auch dem Zweck, dass eine wirtschaftliche Verflechtung und der Handel untereinander auch politische und militärische Auseinandersetzungen vermeiden lässt, die z.B. vorher jahrzehntelang die Verhältnisse zwischen Deutschland und Frankreich prägten.<sup>105</sup>

##### **3.1.1. Gründung der EU**

Als der „Vertrag über die Europäische Union“ am 10. Dezember 1991 von den Staats- bzw. Regierungschefs der EG paraphiert und zwei Monate später am 7. Februar 1992 in Maastricht von den Außen- und Finanzministern unterzeichnet wurde (Maastrichter Vertrag), hieß es, dass sämtliche Verträge des Vorläufers, also der Europäischen Gemeinschaften, sowie die Einheitliche Europäische Akte geändert, vereinheitlicht und ergänzt wurden. Im Grunde genommen handelt es sich beim „Maastrichtvertrag“, der am 1. November 1993 in Kraft trat, also um keine eigentliche Gründungsurkunde, jedoch besteht seine Bedeutung darin, dass die

---

<sup>105</sup> Vgl. Europäische Union [Zugriff am 28.04.2012]

bereits bestehenden Gemeinschaften und die neuen Bereiche zu einer politischen Union zusammengeführt wurden.<sup>106</sup>

### **3.1.2. Kennzeichen der EU**

Die Struktur der Europäischen Union weist wichtige Kennzeichen auf, die ihre einzigartige Erfolgsgeschichte in der freiwilligen und regionalen Integration erklären. Diese Einzigartigkeit besteht darin, dass es sich bei der EU um einen sehr engen Staatenzusammenschluss handelt, wobei die Mitgliedstaaten auch weiterhin ihren eigenen politischen Spielraum behalten sollen.

- Als erstes Merkmal kann die günstige Konstellation diverser einzelstaatlicher Interessen erwähnt werden, die ermöglichte, dass in der ersten Runde die Regierungen der sich anschließenden westeuropäischen Staaten ihre nationalen Interessen zusammenführen und untereinander koordinieren konnten, ohne einem direkten Druck von außen zu gehorchen.
- Zweitens befindet sich dieses politische Gebilde ständig und noch immer in dem Zustand des „Werdens“. Gerade kann über einen andauernden Prozess der Regimewerdung gesprochen werden, die als ein weiterer Schritt auf dem Weg zur endgültigen Form der Europäischen Union gesehen werden kann.
- Drittens ist es wichtig zu erwähnen, dass die politischen Entscheidungen auf mehreren unterschiedlichen Ebenen erfolgen. Diese sind die nationale, die regionale und die lokale Ebene. Die Meinung der gesellschaftlichen Gruppen, Initiativen und nichtstaatlichen Akteure wird auch beim Entscheidungstreffen berücksichtigt.
- Viertens besteht die Besonderheit der Union darin, dass ihre Bildung durch einen freiwilligen und zwanglosen Zusammenschluss demokratischer Staaten zustande gekommen ist.

---

<sup>106</sup> Vgl. Clemens, Reinfeldt, Wille (2008), S. 227

- Anders als in anderen regionalen Bündnissen gibt es fünftens in der Union Bestrebungen, um zu einer bestimmten Einheit unter den vielfältigen und buntgestalteten Staaten zu gelangen. Diese zu erreichende Einheit soll die bestehenden Unterschiede zwischen den Staaten aber auch zwischen Regionen und Staatsteilen ausgleichen.
- Sechstens ist die Union dadurch gekennzeichnet, dass sie eine Erscheinung ist, die eigentlich aus zwei Politikmustern besteht. Erstens kann sie als eine supranationale Organisation mit ihren eigenen Gemeinschaftsorganen aufgefasst werden, zweitens ist sie durch die Kooperation zwischen den Regierungen der zusammengeschlossenen Staaten geprägt. Dieses Zusammenwirken kann auch in ihrem institutionellen Aufbau beobachtet werden.<sup>107</sup>

### 3.1.3. Der Weg zur Union von 27 Staaten

Zum ersten Zusammenschluss trugen sechs Länder bei: durch Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Luxemburg und die Niederlande wurde im Jahre 1951 die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl gegründet, die 1957 von der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Europäische Atomgemeinschaft (EURATOM) abgelöst wurde.<sup>108</sup>

Fünf weitere Erweiterungsrunden trugen dazu bei, dass die Union zum aktuellen Zeitpunkt bereits über 27 Mitgliedstaaten verfügt:

- Die erste Erweiterung geschah am 1. Januar 1973, als mit der sogenannten *Norderweiterung* Dänemark, Großbritannien und Irland der EG beitraten.
- Die Voraussetzung der Aufnahme von südeuropäischen Staaten wie Griechenland, Spanien und Portugal war, dass in den 1970er Jahren solche Regierungssysteme entstanden bzw. wiederhergestellt wurden, die den Kriterien einer westlichen

---

<sup>107</sup> Vgl. Pfetsch, Beichelt (2005), S. 11

<sup>108</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

Demokratie entsprachen. Demzufolge konnte in einer zweiten Erweiterungsrunde Griechenland am 1. Januar 1981 als 10. Mitglied der Gemeinschaft beitreten.

- Diese sogenannte *Süderweiterung* wurde im Jahre 1986 abgerundet, als Spanien und Portugal nach einem achtjährigen Verhandlungsprozess aufgenommen wurden.
- Am 1. Januar 1995 wurde die *Norderweiterung* weiter ausgedehnt, Finnland und Schweden traten bei. Auch Österreich wurde in dieser Runde in den bereits 15 Staaten zählenden Zusammenschluss aufgenommen.
- Am 1. Mai 2004 erfolgte die sogenannte *Osterweiterung*, die auch als historischer Meilenstein der Geschichte Europas im 20. Jahrhundert gedeutet werden kann. Das Einbinden von zehn mittel- und osteuropäischen Staaten, die früher vornehmlich zum sogenannten „Ostblock“ gehörten, bedeutete die endgültige Abrechnung mit dem „Kalten Krieg“ und somit wurde ein überzeugendes Zeichen der Aussöhnung gesetzt. Polen, die Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn, die baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen und auch die Mittelmeerinseln Malta und Zypern erhielten ihre Vollmitgliedschaft in der Europäischen Union.
- Die letzte Erweiterung mit der Aufnahme Rumäniens und Bulgariens erfolgte am 1. Januar 2007. Seitdem zählt die Europäische Union 27 Mitglieder.<sup>109</sup>

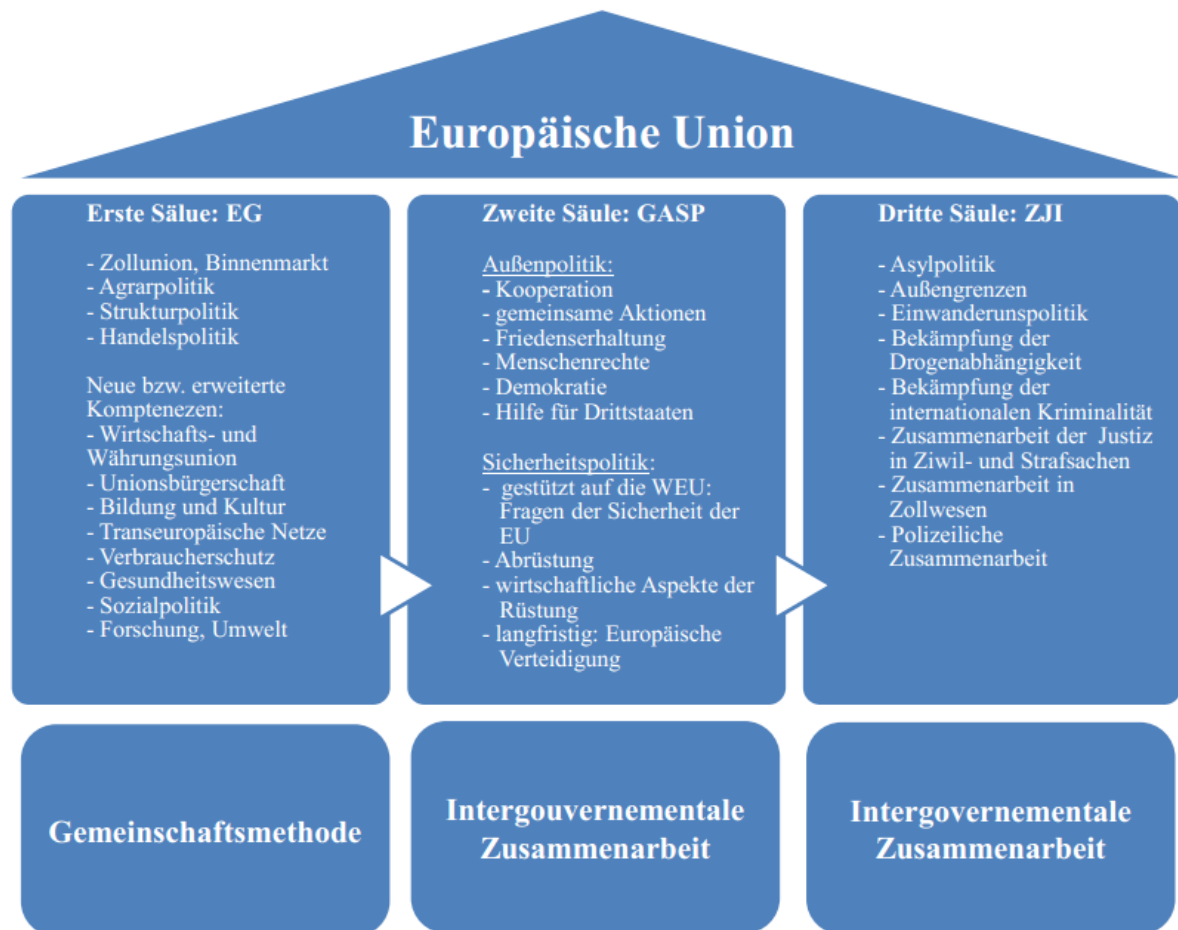
---

<sup>109</sup> Vgl. Schrötter (2010), S. 106



### 3.1.4. Säulensystem der EU

Abbildung 3 Historische Entwicklung der europäischen Integration



Quelle: Clemens, Reinfeldt, Wille (2008, S. 228 ) Eigene Darstellung

Während der Entwicklung der Europäischen Union wurde das sogenannte Säulenmodell errichtet (siehe Abbildung). Dieses Modell besteht aus drei Säulen, von denen jede über ein unterschiedliches Aufgabenfeld und die damit zusammenhängenden Entscheidungsverfahren verfügt. Die Säulen werden durch einen gemeinsamen Schirm bzw. Dach verbunden, deshalb wird das Modell auch oft als Tempelkonstruktion paraphrasiert.

- Die *erste Säule* besteht aus den Europäischen Gemeinschaften, die auf den bisherigen Gemeinschaftsverträgen, auf der künftigen WWU (Europäische Wirtschafts- und Währungsunion) und auf der neu eingeführten Unionsbürgerschaft basiert. Die bisherige EWG (Europäische Wirtschaftsgemeinschaft) erhielt eine Reihe neuer und

erweiterter Kompetenzen: so gehören die Bestimmungen über die Industriepolitik, über die allgemeine und berufliche Bildung und Jugend, die Kultur und das Gesundheitswesen, aber auch Bestimmungen über Verbraucherschutz, transeuropäische Netze und Entwicklungszusammenarbeit zu ihrem Verantwortungsbereich.

- Die *zweite Säule* umfasste ursprünglich ausschließlich den Ansatz der EPZ (Europäische Politische Zusammenarbeit), wurde in weiterer Folge um den Bereich der Sicherheitspolitik erweitert und auf „Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) umbenannt. Als längerfristige Aspekte gehören auch die Grundlagen einer zukünftigen gemeinsamen Verteidigungspolitik zu dieser Säule.
- Die *dritte Säule* umfasst einen Regelungsbereich, der zuletzt hinzugefügt wurde: Kooperation in den Bereichen Justiz und Innenpolitik. Eine vereinheitlichte und koordinierte Asyl - und Einwanderungspolitik, die Organisation und Angleichung der Kontrollen an den Außengrenzen, die Bekämpfung des Drogenkonsums und internationaler kriminellen Organisationen bilden die Schwerpunkte dieser Säule. Es trägt viel zur inneren Sicherheit der Europäischen Union bei, dass in den Bereichen der Justiz in Zivil- und Strafsachen, und der Zusammenarbeit im Zollwesen und Polizei engere Kooperationen geknüpft werden.<sup>110</sup>

### **3.1.5. Die EU in Daten**

Das Gebilde der Europäischen Union (im Folgenden: EU) erstreckt sich, wie bereits zuvor erwähnt, zum aktuellen Zeitpunkt über insgesamt 27 Staatsterritorien und bietet ein Zuhause für über 497 Millionen Menschen. Die Maße und die Vielfältigkeit dieser Union, in der 27 verschiedene Nationen leben, können am deutlichsten mit der Erwähnung ihrer geographischen-symbolischen Grenzen demonstriert werden: vom Polarkreis bis nach Gibraltar, von der Irischen See bis zur Ägäis, vom Cabo Sao Vicente am Atlantik bis nach Tallin, der Hauptstadt Estlands an der Ostsee.<sup>111</sup>

---

<sup>110</sup> Vgl. Clemens, Reinfeldt, Wille (2008), S. 225

<sup>111</sup> Vgl. Schrötter (2010), S. 100

### **3.2.Binnenmarkt**

Der Binnenmarkt kann als eine der wichtigsten Säulen der Europäischen Union verstanden werden. Vollendet im Jahre 1992 ermöglicht dieser durch die Abschaffung der inneren Grenzen einen freien Fluss von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital. Der Binnenmarkt wurde im Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft verankert und ist essentiell für die Erhaltung des Wohlstandes, des Wachstums und des Niveaus der Beschäftigungsraten der Union. Seit dem Sondergipfel im Jahre 2000 wird der Binnenmarkt im Rahmen der Lissabonner Strategie weiter gestaltet, um die gemeinsame Wettbewerbsfähigkeit der EU zu erhöhen. Die wichtigsten Merkmale des Binnenmarktes sind die Bildung eines integrierten, offenen und wettbewerbsbestimmten Wirtschaftsraums sowie diesen mit den günstigen Voraussetzungen für Mobilität, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation zu versehen. Die Abschaffung der Marktgrenzen und der direkten Handelshemmnisse stellt aber noch nicht sicher, dass alle Bürger und Unternehmen von den Vorteilen des Binnenmarktes im gleichen Maße profitieren können. Deshalb werden Maßnahmen auch in den Bereichen der Rechtsvorschriften, der Bewältigung der globalisierungsbedingten Herausforderungen und auch zugunsten einer gleichmäßigen Verteilung der technischen Errungenschaften, des Fortschritts und der neuen Technologien getroffen.<sup>112</sup>

#### **3.2.1. Der Binnenmarkt und die Wirtschafts- und Währungsunion**

Der Binnenmarkt gilt bis heute als Wirtschaftsmotor des europäischen Einigungsprozesses. Diese Art der wirtschaftlichen Integration weist eine Erfolgsgeschichte auf, die zusammen mit der Wirtschafts- und Währungsunion ein weltweit einzigartiges Niveau erreicht hat. Gerade exportorientierte Volkswirtschaften, wie zum Beispiel Deutschlands, wo mehr als 60 Prozent der Produkte ins EU-Ausland verkauft werden, profitieren besonders von dem gesamteuropäischen Binnenmarkt.

---

<sup>112</sup> Vgl. Europäische Union [Zugriff am 28.04.2012]

### 3.2.2. Der Binnenmarkt und die Grundfreiheiten

Zunächst sollen die unterschiedlichen Formen der wirtschaftlichen Integration voneinander abgegrenzt werden.

Die lockerste Form eines wirtschaftlichen Zusammenschlusses ist die sogenannte Freihandelszone, in der es keine Zölle oder Handelshemmnisse zwischen den daran teilnehmenden Staaten gibt.

Oft werden die Phänomene des gemeinsamen Marktes und Binnenmarkt als gleichbedeutend gebraucht, wobei eine genaue juristische Abgrenzung noch strittig ist. Bei dem Vertrag von Lissabon kann primärrechtlich ausschließlich von einem Binnenmarkt geredet werden. Unter einem Binnenmarkt versteht man einen Raum ohne Binnengrenzen, der den hemmungslosen Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital gewährleistet – wie schon zuvor erwähnt. Diese Ströme werden als die vier Grundfreiheiten beschrieben, die zum reibungslosen Funktionieren eines vollendeten Binnenmarktes gehören.<sup>113</sup>

Der europäische Binnenmarkt ist das Herz der EU, da er den weitgehend freien Verkehr von Waren, Dienstleistungen und Kapital aber auch die Freizügigkeit (Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt z.B.) ihrer Bürgerinnen und Bürger ermöglicht. Ein anderes zentrales Ziel des Binnenmarktes ist, dieses Potenzial weiterzuentwickeln und sicherzustellen, dass alle Bürgerinnen und Bürger Europas größten Nutzen daraus ziehen können.<sup>114</sup>

Unter Grundfreiheiten der EU-Bürger sind grundsätzlich diverse Rechte zu verstehen, die sie gegenüber möglicher Diskriminierung seitens der Organe von anderen Mitgliedstaaten schützen. Dementsprechend gelten sie nur für grenzüberschreitendes Verhalten. Als Grenzüberschreitend kann jedes Verhalten genannt werden, dessen reale oder mögliche Auswirkungen sich über die Grenzen eines Mitgliedsstaates ausdehnen.<sup>115</sup>

Zu den „Grundfreiheiten des Binnenmarktes“ gehören noch Freiheiten wie der freie Warenverkehr, die o.g. Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die Niederlassungsfreiheit, der freie Dienstleistungsverkehr sowie die Freiheit des Kapital- und Zahlungsverkehrs.

---

<sup>113</sup> Vgl. Weidenfeld (2010), S. 171

<sup>114</sup> Vgl. Europäische Union [Zugriff am 28.04.2012]

<sup>115</sup> Vgl. Bultmann (2008), S. 128

Die Grundfreiheiten stellen den Unionsbürgern Rechte bereit, die sie mit Hilfe von supranationalen EU-Juristen insbesondere gegenüber den Behörden der einzelnen Mitgliedsstaaten durchsetzen können.<sup>116</sup>

In der folgenden Abbildung) sind sämtliche Grundfreiheiten veranschaulicht, die in weiterer Folge genauer erläutert werden.

**Abbildung 4 Grundfreiheiten des Binnenmarktes**



**Quelle: Grabenwarter, Griller, Holoubek (2008, S. 156) Eigene Darstellung**

### **Freiheit des Warenverkehrs**

Ohne den freien Warenverkehr ist ein effektiver Binnenmarkt kaum vorstellbar. Zum einen besteht seine Bedeutung in der Errichtung einer Zollunion und zum anderen in der Abschaffung und dem Verbot von sonstigen, sog. nicht-tarifären Handelshemmnissen.<sup>117</sup>

Den Warenverkehr betreffend sind vor allem Ein- und Ausfuhrzölle und andere substituierbare Abgaben zwischen den Mitgliedstaaten verboten (Art.25 EGV). Darüber hinaus sind kontingentmäßige Einfuhr- und Ausfuhrbeschränkungen zwischen den Mitgliedstaaten auch nicht erlaubt (Art. 28,29 EGV).<sup>118</sup>

<sup>116</sup> Vgl. Grabenwarter, Griller, Holoubek (2008), S. 156

<sup>117</sup> Vgl. Weidenfeld (2010), S. 172

<sup>118</sup> Vgl. Grau, Markwardt (2011), S. 12

## **Freiheit des Personenverkehrs**

Die sogenannte Unionsbürgerschaft, die im Jahre 1993 mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Maastricht entstand, stellt allen EU-Bürgern das Recht zur Verfügung, sich frei in allen EU-Mitgliedstaaten bewegen und aufhalten zu können.

Obwohl diese Freizügigkeit als allgemein gilt, wird die Personenverkehrsfreiheit innerhalb des Binnenmarktes an eine wirtschaftliche Tätigkeit gekoppelt. Das Ziel heißt, dass die Staatsbürger der verschiedenen Mitgliedstaaten unabhängig von ihrer Nationalität vor allem bei der Erbringung von Arbeitsleistungen gleichgestellt werden müssen. Schon im EWG-Vertrag wurde die Freizügigkeit der Arbeitnehmer geregelt. Dabei werden alle Arten von staatsangehörigkeitsbedingten unterschiedlichen Behandlungen bezüglich der Beschäftigung, der Entlohnung und der sonstigen Arbeitsbedingungen abgeschafft (Diskriminierungsverbot).<sup>119</sup>

Unter Niederlassungsfreiheit versteht man den Grundsatz, dass einem Wirtschaftsteilnehmer (unabhängig davon, ob es eine natürliche Person oder ein Unternehmen ist) erlaubt wird, wirtschaftliche Tätigkeiten, die aber in stabiler und kontinuierlicher Art und Weise durchgeführt werden, in einem oder mehreren Mitgliedstaaten auszuüben.

Der Grundsatz der Dienstleistungsfreiheit berechtigt Wirtschaftsteilnehmer, die ihre Dienste in einem Mitgliedstaat erbringen, diese Dienstleistungen vorübergehend und befristet auch in einem anderen Mitgliedstaat anbieten zu können, ohne sich dort mit einem Firmensitz niederlassen zu müssen.<sup>120</sup>

Die rechtlichen Elemente der Niederlassungsfreiheit, die das Recht enthält, in jedem Mitgliedsland auf Dauer eine selbstständige Tätigkeit auszuüben, sind auch im EWG-Vertrag zu finden. Bei einigen reglementierten Berufen wie zum Beispiel bei Rechtsanwälten, Apothekern oder Ärzten ist die Ausübung der Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat nur nach der Anerkennung der nötigen Bildungsabschlüsse und Nachweise der entsprechenden beruflichen Befähigung des Herkunftslandes möglich. Die Kriterien einer Anerkennung oder eines Nostrifizierens sind in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich, was auch in Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche und daher in der Niederlassung resultieren kann. Deshalb wurde eine Reihe von entsprechenden vereinheitlichten Richtlinien verabschiedet, die die Anforderungen bezüglich des Inhalts und der Dauer verschiedener

---

<sup>119</sup> Vgl. Weidenfeld (2010), S. 174

<sup>120</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

Ausbildungslehrgänge regeln, die für eine EU-weite Niederlassung verbindlich zu vorweisen sind.<sup>121</sup>

Nach Art.39 Absatz 1 EGV ist den Arbeitnehmern der EU eine Freizügigkeit gewährleistet. Aus Art.39 EGV lassen sich sowohl Gleichbehandlungsrechte hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und deren Ausübung als auch andere klassische Freiheitsrechte der Freizügigkeit ableiten, wie zum Beispiel das Recht der freien Einreise sowie des Aufenthaltes in einem anderen Mitgliedstaat.<sup>122</sup>

### **Dienstleistungsfreiheit**

Die Freizügigkeit gilt nicht für Arbeitnehmer oder die Niederlassung, sondern wird auch im Falle von grenzüberschreitenden erwerbswirtschaftlichen Tätigkeiten gewährleistet, ohne den Wohnsitz verlagern zu müssen. Davon sind vor allem gewerbliche, handwerkliche, kaufmännische sowie freiberufliche Tätigkeiten betroffen. Dabei ist es auch unwesentlich, ob der Leistungserbringer, der Leistungsempfänger oder nur die Dienstleistung die Grenzen im Binnenmarkt überschreiten. Auch hier gilt das Diskriminierungsverbot.<sup>123</sup>

Laut Art.49 EDV verhindert die Dienstleistungsfreiheit sämtliche Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs für Angehörige von Mitgliedstaaten, die in einem anderen Staat der EU als demjenigen des Leistungsempfängers ansässig sind.<sup>124</sup>

### **Freiheit des Kapitalverkehrs**

Die Verwirklichung der Kapitalverkehrsfreiheit gewährleistet einen unbeschränkten Kapitalfluss zwischen den EU-Mitgliedstaaten. Geld- und Sachkapital können frei übertragen werden, insbesondere wenn sie für Anlage- und Investitionszwecken verwendet werden. Wenn Geldmittel insbesondere für die Erbringung von Leistungen im Waren-, Personen- und Dienstleistungsverkehr innerhalb der EU überwiesen werden, spricht man von einem freien Zahlungsverkehr. Beschränkungen bezüglich des Kapital- und Zahlungsverkehrs sind unter den Mitgliedstaaten nur erlaubt, wenn sie Zwecken der Steuer- und Bankenaufsicht sowie der

---

<sup>121</sup> Vgl. Weidenfeld (2010), S. 174

<sup>122</sup> Vgl. Grau, Markwardt (2011), S. 12

<sup>123</sup> Vgl. Weidenfeld (2010), S. 175

<sup>124</sup> Vgl. Grau, Markwardt (2011), S. 13

Bekämpfung schwerwiegender Rechtsverstöße wie Drogenhandel, Geldwäsche oder illegaler Waffenhandel und Terrorismus dienen.<sup>125</sup>

Die Beschränkungen im Kapitalverkehr und Zahlungsverkehr sind gemäß Art.56 EGV nicht nur zwischen EU-Mitgliedsstaaten sondern auch zwischen einem Mitgliedsstaaten und einem dritten Land verboten.<sup>126</sup>

### **3.3.EU Osterweiterung**

Wenn ein europäischer Staat die Mitgliedschaft der Union beantragen möchte, müssen zunächst die wichtigsten Voraussetzungen eines Beitritts erfüllt werden. Die Einrichtung des betroffenen Staates muss vorerst auf den Grundsätzen der Freiheit und der Demokratie basieren, weiter müssen die Menschenrechte, die Grundfreiheiten und die Rechtsstaatlichkeit geachtet werden. Diese Bedingungen befinden sich im Vertrag über die Europäische Union (Artikel 6, Artikel 49).

Die Beantragung der EU-Mitgliedschaft wird von einem langen und oft sehr strengen Beitrittsverfahren gefolgt. Das Vorliegen eines Beitrittsantrags bedeutet zwar die offizielle Einleitung des Verfahrens, meistens gehen dem aber schon enge und funktionsfähige zweiseitige Beziehungen zwischen dem Beitrittskandidaten und der EU voraus. Wenn das Beitrittsgesuch als gültig anerkannt wird, werden verschiedene EU-Beurteilungsverfahren in Gang gesetzt, deren Ergebnisse bei der Zustimmung oder Ablehnung des Gesuches maßgebend sind. Die Dauer des Verfahrens hängt eindeutig davon ab, wie das betroffene Land seine vorgenommene Umstrukturierungen und Reformversuche mit der Verwirklichung der gemeinsamen europäischen Ziele zu vereinbaren versucht.

Der Antrag der beitrittswilligen Länder wird dem Rat der Europäischen Union vorgelegt und davon überprüft. Durch die Europäische Kommission wird dem Bewerberland eine offizielle Stellungnahme erklärt, in der sich der Rat darüber äußert, ob es dem Beitrittsgesuch stattgegeben wird oder nicht. Sobald der Rat einstimmig ein Verhandlungsmandat verabschiedet, können die offiziellen Verhandlungen zwischen dem Kandidatenland und allen Mitgliedstaaten aufgenommen werden. Diese Prozedur kann aber nicht als ein formaler und

---

<sup>125</sup> Vgl. Weidenfeld (2010), S. 175 - 176

<sup>126</sup> Vgl. Grau, Markwardt (2011), S. 13



automatischer Vorgang verstanden werden. Um überhaupt zu den Verhandlungen zu gelangen, muss das Bewerberland bestimmte Schlüsselkriterien erfüllen.<sup>127</sup>

### **3.3.1. Vorgeschichte der Osterweiterung**

Im August 1990 wurde dem Rat ein Vorschlag der Europäischen Kommission vorgelegt, dass über eine Art „zweite Generation“ von Verträgen mit den Ländern der damaligen Tschechoslowakei (CSFR), Ungarn und Polen sowie möglichen weiteren Beitrittskandidaten verhandelt werden sollte. In den kommenden Jahren traf man auch Abkommen mit Estland, Lettland, Litauen, Slowenien, Bulgarien und Rumänien. Nach dem beiwilligenden Bericht der Kommission wurde vom Europäischen Rat im Juni 1993 in Kopenhagen bekräftigt, dass diejenigen assoziierten Länder Mittel- und Osteuropas, die dies wünschten, Mitglied der Union werden sollten.<sup>128</sup>

### **3.3.2. Beitrittsverhandlungen**

Um die Beitrittsverhandlungen mit zunächst sechs Staaten (Estland, Polen, Slowenien, die Tschechische Republik, Ungarn und Zypern) anfangen zu können, wurde eine Zustimmung der Staats- und Regierungschefs der damaligen 15 Mitgliedstaaten gebraucht, die im Jahre 1997 in Luxemburg auch erfolgte.<sup>129</sup>

Nach fünfjährigen Verhandlungen, die vor allem dazu dienten, die Beitrittskandidaten schrittweise an die EU anzunähern, wurden Ende 2002 die Beitrittsverhandlungen mit Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, der Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik, Ungarn und Zypern abgeschlossen. Als die Beitrittsverträge am 16. April 2003 unterzeichnet wurden, traten diese zehn neuen Mitgliedstaaten am 1. Mai 2004 der EU bei.<sup>130</sup>

---

<sup>127</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

<sup>128</sup> Vgl. Sturm, Pehle (2006), S. 132 - 133

<sup>129</sup> Vgl. Schrötter (2010), S. 262

<sup>130</sup> Vgl. Ranacher, Staudigl (2007), S. 20

Die Vollendung der großen Nord- und Osterweiterung (kurz „*Osterweiterung*“) der Union, wurde mit der Aufnahme Rumäniens und Bulgariens am 1. Januar 2007 abgeschlossen.<sup>131</sup>

### **3.3.3. Konsequenzen der Erweiterung für die Europäische Union**

Die zehn neuen Volkswirtschaften sind, verglichen mit dem Durchschnitt, relativ klein. Die aus der Erweiterung resultierende Zunahme in den Parametern der EU (23% an Fläche, 20% an Bevölkerung, 5% Wirtschaftskraft) kann diese Maßzahl gut demonstrieren.

Am 1. Mai 2004 bekam auch die politische Landkarte Europas ein neues Gesicht. Als die mitteleuropäischen Staaten Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn und die baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen sowie die Mittelmeerinseln Malta und Zypern Vollmitglieder der Europäischen Union wurden, dehnte sich ihre Fläche im Osten bis zum östlichen Mittelmeerbecken und bis zu den Grenzen der Nachfolgestaaten der Sowjetunion aus. Zweifellos kann diese fünfte und zugleich größte Erweiterung als Wendepunkt in der Geschichte der europäischen Einigung genannt werden.<sup>132</sup>

### **3.4. Übergangsfristen**

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist eine der vier Grundfreiheiten der Europäischen Union und besteht bereits seit 1957.<sup>133</sup>

Es muss hinzugefügt werden, dass die Übergangsbestimmungen ausschließlich im Falle von Arbeitnehmern gültig sind, nicht aber für die Dienstleistungs- oder Niederlassungsfreiheit, Selbständige, Studenten, Rentner, Touristen usw. Für Zypern und Malta gibt es keine Übergangsregelungen, abgesehen von einer Schutzklausel, die in Malta vorgesehen ist.<sup>134</sup>

Mitgliedstaaten, die sich bereits in der EU befinden, pflegten unterschiedliche Interessen im Zusammenhang mit der Osterweiterung. Entscheidend bei Maß und Intensität dieser

---

<sup>131</sup> Vgl. Weidenfeld (2010), S. 25

<sup>132</sup> Vgl. Schrötter (2010), S. 263

<sup>133</sup> Vgl. Hentges, Platzer, (2011), S. 128

<sup>134</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

Interessen waren vor allen die geographische Nähe und die geographischen Verknüpfungen zwischen den Neumitgliedern und der EU-15.<sup>135</sup>

### **3.4.1. Vorgeschichte der Übergangsfristen**

Die vollständige Umsetzung in den sechs EU-Gründungsstaaten geschah im Jahr 1968 mit der Verordnung (Nr. 1612/68) des Rates über die "Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft". Seitdem verfügen alle EU-Bürger und Bürgerinnen über das Recht, in jedem beliebigen Mitgliedstaat der EU eine Erwerbstätigkeit auszuüben.

Zunächst wurde die Arbeitnehmerfreizügigkeit keinesfalls als irgendeine Drohung auf die bestehenden Strukturen im Erwerb oder im Sozialbereich aufgefasst, weil in den Gründungsstaaten die Höhen der Durchschnittseinkommen relativ vergleichbar waren.

Ein anderes Phänomen ab den 70er Jahren war die Einführung einer ziemlich intensiven Migrationspolitik, um den Arbeitskräftemangel in den Jahren des industriellen Aufstiegs zu beseitigen. Nach der Wende und infolge der voranschreitenden Erweiterung wurde die soziale und ökonomische Kluft zwischen den verschiedenen Mitgliedsstaaten immer breiter.

Die ersten Debatten gingen bereits mit der EU-Süderweiterung in den Jahren 1981 und 1986 einher, da es gravierende Lohnunterschiede zwischen diesen Ländern und den übrigen EU-Ländern gab. Die wohlhabenden 70er Jahren waren vorbei und die alten Mitgliedstaaten, die bereits eine wachsende Arbeitslosigkeit bewältigen mussten, befürchteten, dass es zu diesem Zeitpunkt zu unerwünschten größeren Migrationswellen kommen könnte. Diese Befürchtungen realisierten sich einerseits in der Migrationspolitik, die immer restriktiver wurde, andererseits führten sie zur Einführung zu den sogenannten Übergangsregelungen, denen zufolge die Arbeitnehmerfreizügigkeit für griechische Arbeitnehmer(innen) vorerst nur noch auf eine Übergangsperiode von sechs Jahren beschränkt wurde. Gleiche Regelungen wurden auch beim EU-Beitritt Spaniens und Portugals angewandt, nur mit einer Dauer von sieben Jahren.<sup>136</sup>

Qualitative Erhebungen am Anfang der 21. Jahrhunderts bestätigten, dass im Vorraum der Osterweiterung die größten Meinungsunterschiede und Befürchtungen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer betrafen. Nachdem sich die EU-Mitgliedstaaten auf den Vorschlag einer Übergangsregelung bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit geeinigt hatten, erfolgte die

---

<sup>135</sup> Vgl. Sturm, Pehle (2006), S. 137

<sup>136</sup> Vgl. Hentges, Platzer (2011), S. 128 - 129

einstimmige Annahme dieser im Jahre 2001 während der schwedischen Ratspräsidentschaft. Einen Abschluss dieses komplizierten Verhandlungskapitels mit den ersten Beitrittskandidaten projizierte man für das Ende 2001. Diese Frist war vorher bereits im Jahre 2000 unter den EU-Staats- und Regierungschefs als Bestandteil der sog. „Wegskizze“ für den Erweiterungsprozess vereinbart worden. Zweitens führte der deutsche EU-Erweiterungskommissar, Günter Verheugen die Verhandlungen im Sinne einer Vermeidung von Paketlösungen bezüglich der Gemeinsamen Agrarpolitik.

Die Einigung der EU-Außenminister erfolgte offiziell am Gipfel am 11. und 12. Juni 2001 in Luxemburg, wo die gemeinsame Verhandlungsposition der Europäischen Union bezüglich der Übergangsregelungen bei der Freizügigkeit von Arbeitnehmer und Dienstleistungsunternehmen bei den neuen Beitrittskandidaten veröffentlicht wurde: den Forderungen Deutschlands und Österreichs als der voraussichtlich meist betroffenen Zielländer wurde stattgegeben, die Länge der Frist wurde auf bis zu sieben Jahren festgesetzt.<sup>137</sup>

Die Legitimation der Osterweiterung war vor allem wegen den Befürchtungen einer entstehenden Ost-West-Migration fragwürdig. Die Lebensstandards und die Löhne wiesen nämlich erhebliche Unterschiede auf, was in diesem Falle auch mit einer direkten geographischen Nähe verbunden war. Den öffentlichen Debatten zur Folge wurde im Rahmen der Beitrittsverträge mit den neuen osteuropäischen Beitrittsländern wiederum eine Übergangsfrist von höchstens sieben Jahren vereinbart, in der es erlaubt war, die Arbeitnehmerfreizügigkeit weiterhin einzuschränken.<sup>138</sup>

### **3.4.2. Haltung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit in den MOE-Staaten**

Die folgende Abbildung veranschaulicht die Haltung der einzelnen EU-Staaten gegenüber der Freizügigkeit.

---

<sup>137</sup> Vgl. Sturm, Pehle (2006), S. 138

<sup>138</sup> Vgl. Hentges, Platzer (2011), S. 131

**Tabelle 1 Haltung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit in den MOE-Staaten**

EU-Staaten	Haltung zur Freizügigkeit
Belgien	positives Interesse, zweijährige Übergangszeit
Dänemark	großes Interesse (Polen, baltische Staaten), Arbeitserlaubnis nur bei Vollzeittätigkeit, Aufenthaltsgenehmigung erforderlich
Deutschland	großes Interesse (Polen, Tschechien, Ungarn), Abwanderung von Arbeitskräften befürchtet, Forderung nach Übergangsfristen, volle sieben Jahre werden ausgeschöpft
Finnland	Interesse, zweijährige Übergangsfrist, Arbeitserlaubnis, wenn sich kein Finne für die Arbeit meldet
Frankreich	großes Interesse, Gegengewicht, z. Dtschl. Mit Mittelmeerinitiative, Fünfjährige Übergangsfrist, flexible Lösungen bei Sektor und Region
Griechenland	geringes Interesse (Ausnahme, Kohäsionsfonds), zweijährige Übergangsfrist
Großbritannien	positives Interesse, keine Übergangsfristen, Arbeiter aus dem MOEL müssen ein „Workers Registration Scheme“ vorweisen
Irland	geringes Interesse (Ausnahme: Kohäsionsfonds), Keine Übergangsfristen, sofortiger Zutritt zum irischen Arbeitsmarkt
Italien	positives Interesse, zweijährige Übergangsfrist, Gesamtzahl der Arbeitnehmer aus den MOEL ist auf 20.000 pro Jahr begrenzt
Luxemburg	positives Interesse, zweijährige Übergangsfrist
Niederlande	positives Interesse, keine Übergangsfrist, erleichterte Arbeitserlaubnis für hochqualifizierte Arbeitnehmer
Österreich	großes Interesse, Anrainerstaat von Ungarn, Slowakei u. Slowenien, große Befürchtung vor Arbeitskräftemigration und Standortverlagerung, maximale Übergangsfrist von sieben Jahren
Portugal	geringes Interesse (Ausnahme: Kohäsionsfonds), jährliches Kontingent von 6.500 Arbeitern weltweit, keine Übergangsfrist
Schweden	großes Interesse, keine Übergangsfristen
Spanien	geringes Interesse (Ausnahme: Kohäsionsfonds), zweijährige Übergangsfrist

**Quelle: Sturm, Pehle (2006, S. 137 - 138) Eigene Darstellung**

Die bislang größte Erweiterung in der Geschichte der EU geschah, als am 1. Mai 2004 neben Malta und Zypern insgesamt acht Länder aus Mittel- und Osteuropa (darunter Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn) beitraten.<sup>139</sup>

<sup>139</sup> Vgl. Sturm, Pehle (2006), S. 137

### 3.4.3. Gründe für die Übergangsfristen

Wie schon erwähnt, gehört der freie Personenverkehr zu den durch das Gemeinschaftsrecht gewährleisteten Grundfreiheiten: Alle EU-Bürger haben das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat zu leben und eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Das Recht auf Freizügigkeit betrifft im Rahmen der Gemeinschaft aber nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch unterschiedlichen Personengruppen wie etwa Studenten oder Rentner – im Grunde genommen gehören alle EU-Bürger zu den Begünstigten. Der freie Personenverkehr ist vielleicht eines der wichtigsten Rechte des Einzelnen, das in der Gemeinschaft tief verankert ist und weiter der Funktionstüchtigkeit des Binnenmarktes und der europäischen Staatsbürgerschaft entspricht.<sup>140</sup>

Die bereits beschriebene Verzögerung der Freizügigkeitserteilung für die neuen Mitgliedstaaten nach der letzten Erweiterungsrunde von 2004 illustriert eine neue Tendenz: es wird versucht zu vermeiden, dass ein zunehmender Wettbewerb auf den Arbeitsmärkten der Europäischen Union stattfindet. Das kann ein Grund sein, warum im Göteborg-Kompromiss vom Juni 2001 von den damaligen fünfzehn Mitgliedstaaten (EU-15) die Übergangsregelungen durchgesetzt worden sind, die Arbeitnehmern aus den Beitrittsländern in Osteuropa (EU8) bis zu sieben Jahren den freien Zugang zu ihren Arbeitsmärkten untersagen oder nur unter der Erfüllung bestimmten, auch bisherig existierten Bedingungen erlauben.<sup>141</sup>

Wenn ein/e EU-Bürger/in vorhat, in ein anderes Mitgliedsland zu ziehen, ist es essentiell, dass vorerst genaue Informationen über die zur Verfügung stehenden Rechte übermittelt werden. Diese Grundlagen sind in den im Vertrag über den Beitritt der Tschechischen Republik, Estlands, Lettlands, Litauens, Ungarns, Polens, Sloweniens und der Slowakei zur Europäischen Union enthaltenen Übergangsbestimmungen zu finden. Anders ist es beim Vertrag mit Zypern, in dem es keine Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit gibt; im Falle Maltas, ist lediglich die Möglichkeit enthalten, sich auf eine Schutzklausel berufen zu können.<sup>142</sup>

---

<sup>140</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

<sup>141</sup> Vgl. Borella (2008), S. 6 - 7

<sup>142</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

Nachdem im EU-Beitrittsvertrag die 15 „alten“ Mitgliedsstaaten mit den zehn „neuen“ Beitrittsländern darüber geeinigt hatten, dass ein Übergangsarrangement getroffen wird, erhielten die „alten“ Mitgliedstaaten das Recht in den Bereichen „freier Personenverkehr“ und „freier Dienstleistungsverkehr“, die bereits vor Beitritt existierenden nationalen Regeln für die Zulassung der Arbeitnehmer/innen aus den neuen Mitgliedstaaten aber auch für die Zulassung grenzüberschreitender Dienstleistungen, während einer Übergangsfrist von maximal sieben Jahren für die neuen EU-Bürger/innen weiter anzuwenden. Nach den Grundsätzen der Gemeinschaft erhielten die neuen UnionsbürgerInnen bei der Neuzulassung zum Arbeitsmarkt einen Vorrang gegenüber Angehörigen von dritten Staaten.<sup>143</sup>

Bei diesem Punkt ist es wichtig zu erwähnen, was die Frist von „maximal sieben Jahren“ in der Praxis bedeutet. Es gab nämlich auch einige Mitgliedstaaten, die ihre Arbeitsmärkte vollständig für Arbeitnehmer aus allen neuen Beitrittsländern öffneten. Andere hatten vor, einige Beschränkungen einzuführen. Diese Beschränkungen konnten auch nur im Falle von einigen Mitgliedstaaten verwendet werden, die Annahme einer Paketlösung gegenüber sämtlichen neuen Mitgliedstaaten war also dabei nicht verpflichtend.

Während der Dauer der Übergangsfristen konnten also die alten Mitgliedstaaten noch ihre nationalen Vorschriften anwenden, wie z. B. die Verfahren im Falle eines Antrags auf Arbeitsgenehmigung.<sup>144</sup>

#### **3.4.4. Übergangsfristen**

Im Gegensatz zu der EU-Süderweiterung sollten bei der Osterweiterung alle EU-Mitgliedstaaten selbst entscheiden, ob und wie die Übergangsregelungen angewendet werden sollten. Bekannt ist die Formel des sog. Drei-Phasen-Modells, wobei die siebenjährige Übergangsphase in drei Kontrollphasen unterteilt wird. Demzufolge sollte nach der ersten Phase von zwei Jahren die Notwendigkeit der Anwendung der Übergangsregelung überprüft werden. Nach der zweiten Phase von weiteren drei Jahren hätten – wie vorgesehen – alle Beschränkungen bezüglich der Freizügigkeit aufgehoben werden müssen. Wenn ein Staat der Europäischen Kommission seine Befürchtungen vor „schwerwiegenden Störungen“ auf seinen nationalen Arbeitsmarkt vorweisen kann, erhielt er die Möglichkeit eine weitere und zugleich letzte Verlängerung der Übergangsregelungen von zwei Jahren anzuwenden.

---

<sup>143</sup> Vgl. Einwallner, Neugschendtner (2009), S. 23

<sup>144</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

Für die acht im Jahr 2004 beigetretenen neuen Mitgliedstaaten musste spätestens zum 1.

Mai 2011 eine vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit in allen EU-Ländern bereitgestellt werden. Bei den erst 2007 beigetretenen Staaten gilt die gleiche Dauer, also eine Eröffnung des Arbeitsmarktes am 1. Januar 2014. Bei den Übergangsregelungen muss allerdings hinzugefügt werden, dass sie nur im Falle von sog. Wanderarbeitnehmer(innen) angewendet werden durften, und nicht im Falle von Selbstständigen oder vorübergehend von ihrer Heimatlandfirma entsandten Arbeitnehmer(innen). Nur in zwei Staaten, Deutschland und Österreich fand eine Sonderregelung statt, die diesen Ländern erlaubte, auch im Falle der sogenannten Entsendearbeitnehmer(innen) eine Sonderregelung anzuwenden.<sup>145</sup>

In weiterer Folge sei das sogenannte „Dreiphasenmodell“, das die siebenjährige Übergangsfrist segmentiert, noch detaillierter dargestellt:

- Die erste Phase hatte eine Dauer von zwei Jahren. Während dieser Zeit galt im Falle der neuen EU-Bürgerinnen die gemeinschaftsrechtliche Arbeitnehmerinnenfreizügigkeit noch nicht. Stattdessen kamen die nationalen und bilateralen Regelungen des Arbeitsmarktzugangs in ihrer bisherigen Form weiterhin zur Anwendung.
- Am Anfang der zweiten Phase, die drei Jahre dauerte, waren sämtliche alte Mitgliedstaaten verpflichtet, der EU-Kommission eine Stellungnahme darüber zu senden, ob sie ihre Beschränkungen für eine Dauer von weiteren drei Jahren beibehalten zu beabsichtigen oder nicht. Im Falle der Beitrittsländer der ersten Runde der Osterweiterung war der 1. Mai 2006 das Datum dieser Äußerung.
- Wenn ein Staat seine nationalen und bilateralen Zugangsbestimmungen für weitere zwei Jahren im Rahmen der dritten Phase aufrechterhalten wollte, war eine förmliche und begründete Mitteilung an der EU-Kommission zu schicken. In dieser Mitteilung sollte der Erhalt der Restriktionen detailliert dargestellt und gerechtfertigt werden. Unter den möglichen Gründen konnte zum Beispiel eine schwierige nationale Arbeitsmarktlage oder eine befürchtete Drohung durch neue Arbeitnehmer auf den heimischen Arbeitsmarkt erwähnt werden. Der Unterschied zwischen den

---

<sup>145</sup> Vgl. Hentges, Platzer (2011), S. 131 - 132



einzureichenden Mitteilungen zwischen Phase 1 und 2 beziehungsweise Phase 2 und 3 liegt darin, dass bei der beabsichtigten Inanspruchnahme einer Verlängerung der Übergangsregelungen bis zur maximalen Dauer von 7 Jahren eine argumentative und gründlich bewiesene Begründung vorliegen musste.

Da Deutschland und Österreich die oben genannten Verlängerung erhielten und die Übergangsregelungen bis in die dritte Phase aufrecht erhielten, wurde der 1. Mai 2011 der endgültige Stichtag der vollen Personenfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit für die neuen Beitrittsländer, die bereits in der ersten Runde in die EU aufgenommen worden waren.<sup>146</sup>

Jedoch gab es einige EU-Mitgliedsstaaten der EU-15, die ihre Arbeitsmärkte gleich nach der Osterweiterung vom 1. Mai 2004 für Arbeitnehmer aus den acht mittel- und osteuropäischen Ländern (kurz: MOEL-8) zugänglich machten. Von der Mehrheit der EU-Staaten konnte man das aber nicht sagen: die Freizügigkeit für Arbeitskräfte aus den MOEL-8 wurde in den meisten Ländern entweder nur bedingt und begrenzt eingeführt oder für die Dauer der Übergangsregelung sogar ganz außer Kraft gesetzt.<sup>147</sup>

### **3.4.5. Übergangsfristen in der Praxis**

Von diesen Übergangsregelungen wurde in der Praxis in den einzelnen EU-Staaten sehr unterschiedlich Gebrauch gemacht. Großbritannien, Irland und Schweden gehörten zu der Gruppe unter den alten Mitgliedstaaten, die von Anfang an sämtliche Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die MOEL-8 aufgehoben hatten. Die Mehrzahl der EU-Staaten nahm die zweite Phase in Anspruch, indem sie entweder zu ihrem Beginn oder während ihrer Dauer auf die Beschränkungen für die MOEL-8 Arbeitnehmer verzichteten. Aus in den obigen Kapiteln genannten Gründen waren lediglich Deutschland und Österreich die einzigen Staaten, die die volle Übergangsfrist in Anspruch nahmen.

Bei den zwei im Jahr 2007 beigetretenen neuen Mitgliedstaaten (NMS-2) wurden nur in Schweden und in Finnland von Beginn an keine Beschränkungen angewendet. Nachdem die erste Phase der Übergangsfristen abgelaufen war, hoben weitere vier Mitgliedstaaten, nämlich Dänemark, Griechenland, Portugal und Spanien ihre Beschränkungen auf. Die anderen

---

<sup>146</sup> Vgl. Einwallner, Neugschendtner (2009), S. 23 - 24

<sup>147</sup> Vgl. Center for Economic Studies (CES) [Zugriff am 28.04.2012]

Staaten der EU 15 (darunter neben Deutschland und Österreich diesmal auch Irland und Großbritannien) schränkten die Arbeitnehmerfreizügigkeit auch für Personen aus den NMS-2 nach wie vor ein.<sup>148</sup>

**Tabelle 2 Herstellung der Freizügigkeit für Arbeitnehmer(innen) aus den NMS-8 und NMS-2 in den alten EU-Staaten (EU 15)**

NMS-8 Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn	Herstellung der Freizügigkeit	NMS-2 Bulgarien, Rumänien	Herstellung der Freizügigkeit
1. Phase (1.5.2004 – 30.4.2006)	Großbritannien, Irland, Schweden (ab 1.5.2004)	1. Phase (1.1.2007 – 31.12.2008)	Finnland, Schweden (ab 1.1.2007)
2. Phase (1.5.2006 – 30.4.2009)	Finnland, Griechenland, Portugal, Spanien (ab 1.5.2006) Italien (ab 27.7.2006) Niederlande (ab 1.5.2007) Luxemburg (ab 1.11.2007) Frankreich (ab 1.7.2008)	2. Phase (1.1.2009 – 31.12.2011)	Griechenland, Portugal, Spanien (ab 1.1.2009) Dänemark (ab 1.5.2009)
3. Phase (1.5.2009 – 30.4.2011)	Belgien, Dänemark (ab 1.5.2009)	3. Phase (1.1.2011 – 31.12.2013)	Zeitpunkt noch unklar Belgien, Deutschland, Österreich
Nach der 3. Phase (ab 1.5.2011)	Deutschland, Österreich	Nach der 3. Phase (ab 1.1.2014)	Finnland, Italien, Niederlande, Luxemburg , Frankreich , Großbritannien, Irland, Schweden

**Quelle: Hentges, Platzer (2011, S. 133) Eigene Darstellung**

### 3.4.6. Rahmenbedingungen für die Übergangsfristen

Die Darstellung der Übergangsfristen in den obigen Kapiteln zeigt die Vielfalt und die komplizierten Verhältnisse dieser Regelungen, was vor allem damit zu erklären ist, dass sie möglichst flexibel gestaltet wurden und einen relativ breiten Spielraum für die damaligen alten Mitgliedstaaten sicherten. Jeder Staat hatte die Mittel, die Übergangsregelungen bis zu einigem Maße seinem eigenen Interessen vor Auge haltend zu verwenden und eine

<sup>148</sup> Vgl. Hentges, Platzer (2011), S. 132

Entscheidung darüber zu treffen, inwieweit und in welcher Etappen sein Arbeitsmarkt für Bürgerinnen und Bürger der Tschechischen Republik, Estlands, Lettlands, Litauens, Ungarns, Polens, Sloweniens und der Slowakei zugänglich wird.

### **Arbeitnehmerfreizügigkeitsregelung zwischen den Mitgliedstaaten**

Bei der Einführung und Anwendung der Übergangsregelungen steht die Frage im Vordergrund, wie die Situation von denjenigen Arbeitnehmern aus der MOEL-8 und den NMS-2 geregelt werden sollte, die *bereits* zum Zeitpunkt des Beitritts rechtmäßig in einem der derzeitigen Mitgliedstaaten mit einer gültigen Arbeitsgenehmigung und mit einer Geltungsdauer von mindestens einem Jahr beschäftigt waren.

Diese Arbeitnehmer behielten zwar ihren unmittelbaren Zugang zum Arbeitsmarkt des betreffenden Mitgliedstaates, das bedeutete aber noch nicht, dass sie automatisch auch auf die Arbeitsmärkte der anderen damaligen Mitgliedstaaten gelangen konnten, es sei denn die Staaten machten überhaupt keinen Gebrauch von den Übergangsregelungen.

Dieselbe Regelung galt für Arbeitnehmer, die nach dem Beitrittstermin in einem der derzeitigen Mitgliedstaaten eine Arbeitsgenehmigung für eine Dauer von mindestens 12 Monate beantragten. Falls Arbeitnehmer den Arbeitsmarkt des betreffenden Mitgliedstaates freiwillig während der Übergangszeit wieder verließen, verloren sie damit auch das Recht auf einen wiederholten Zugang zum Arbeitsmarkt des betreffenden Landes und zwar bis zum Ende der Übergangszeit.<sup>149</sup>

### **Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Familienangehörigen**

Was die Familienangehörige eines Arbeitnehmers aus einem neuen Mitgliedstaat betrifft, waren zwei Faktoren maßgebend: der Arbeitnehmer musste im Besitz einer Arbeitsgenehmigung für mindestens 12 Monate oder länger sein und die Familie musste am Tag des Beitritts rechtmäßig auf dem Staatsgebiet eines Mitgliedstaates wohnen. Wenn diese Bedingungen erfüllt wurden, hatten sie auch weiterhin Zugang zum Arbeitsmarkt *dieses* Mitgliedstaates.<sup>150</sup>

Im Falle eines Familiennachzugs nach dem Beitrittstermin erhielten sie einen Zugang zum Arbeitsmarkt des betreffenden Mitgliedsstaates, wenn sie dort bereits seit 18 Monaten ihren Wohnsitz hatten oder erst ab dem dritten Jahr nach dem Beitritt, wenn dieser Zeitpunkt früher liegen sollte. Als „Familienangehörige“ wurden der Ehegatte des Arbeitnehmers und deren

---

<sup>149</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

<sup>150</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

Kinder definiert, die zum Zeitpunkt des Antrags noch nicht 21 Jahre alt waren oder ihren Unterhalt von den Eltern gewährt wurde.<sup>151</sup>

### **Stillhalteklause**

Die „Stillhalteklause“ (auch „Nichtrückschrittsklause“ genannt) sah vor, dass die damaligen Mitgliedstaaten der EU-15 den Zugang infolge der Einführung der Übergangsregelungen zu ihren Arbeitsmärkten für Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten nicht etwa restriktiver gestalten durften, als er vor dem Zeitpunkt der Unterzeichnung des Beitrittsvertrags war. Falls es vor dem Beitrittsdatum in einem der damaligen Mitgliedstaaten eine Quote im Rahmen von bilateralen Vereinbarungen für die Zulassung von Arbeitskräften aus einem der neuen Mitgliedstaaten gegeben hatte, konnte die in dieser Quote festgelegte Zahl, auch nach der eventuellen Einführung der Übergangsregelungen nicht unterschritten werden.<sup>152</sup>

Wurde der Zugang in einem der alten Mitgliedstaaten zu dessen Arbeitsmarkt in der Übergangsphase auf nationalen Vorschriften basierend gestaltet, so durften für Staatsangehörige der neuen Beitrittsländer keine restriktiveren Bedingungen als jene gelten, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Beitrittsvertrags in Kraft waren. Letzteres betraf auch das nach nationalen Rechtsvorschriften oder infolge von bilateralen Übereinkünften zustande gekommene Recht auf den Zugang zum Arbeitsmarkt.<sup>153</sup>

### **Schutzklause**

Für den Fall, dass einer der derzeitigen Mitgliedstaaten weiterhin nationale Maßnahmen statt der im Gemeinschaftsrecht definierten Freizügigkeitsbestimmungen anwendete, wurde den neuen Mitgliedstaaten die Inanspruchnahme der sogenannten „Schutzklause“ gewährt. Darin wurden Beschränkungen für Arbeitskräfte aus den anderen Mitgliedstaaten vorgesehen, wenn es Störungen auf deren Arbeitsmärkten geben sollte.

Wenn ein Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Beitritts der neuen Mitgliedstaaten Staatsangehöriger eines der derzeitigen Mitgliedstaaten war, unterlag er keinen Beschränkungen, was sein Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit in einem der neuen

---

<sup>151</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

<sup>152</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

<sup>153</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

Mitgliedstaaten betraf. Wendete jedoch sein Heimatland Beschränkungen für Staatsangehörige eines der neuen Mitgliedstaaten an, dann war auch umgekehrt der betroffene neue Mitgliedstaat berechtigt, die gleichwertigen Beschränkungen für Arbeitnehmer aus dem alten Mitgliedsland einzuführen.<sup>154</sup>

Obwohl die Schutzklausel offenbar das Ziel hatte, eine gewisse Gegenseitigkeit während der Dauer der Übergangsregelungen zu schaffen und zu vermeiden, dass die neuen Beitrittsländer bezüglich ihrer Arbeitsmärkte in eine ausgelieferte Lage geraten, blieben nach Meinung der Autorinnen eher die Interessen der alten Mitgliedstaaten im Vordergrund, besonders wenn berücksichtigt wird, dass die Migrationsabsichten der Arbeitnehmer vor allem in die Richtung der alten Mitgliedstaaten gerichtet waren.

Wenn einer der alten Mitgliedstaaten vorher darauf verzichtete, Beschränkungen laut nationalem Recht anzuwenden und sich stattdessen für eine Freizügigkeitsregelung zugunsten der Arbeitnehmer nach den gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen entschied, bestand noch immer eine Möglichkeit, später erneut Maßnahmen anzuwenden. Dies galt aber nur in jenem Fall, wenn der nationale Arbeitsmarkt entweder unvorhergesehen und ernsthaft gestört oder die Gefahr einer derartigen Störung prognostiziert wurde.

Ein interessanter Punkt bei den „Schutzklauseln“ besteht darin, dass diese trotz ihrer Gültigkeit in allen bisherigen Beitrittsverträgen noch nie in Anspruch genommen wurden. Aus diesem Grund verfügt die Europäische Kommission über keine praktischen Erfahrungswerte bezüglich ihrer Anwendung.

Es ist allerdings vorgesehen, dass die Kommission von demjenigen Mitgliedstaat, der sich auf die Schutzklausel berufen würde, unbedingt verlangen wird, dass vorerst stichhaltige und begründete Beweise für das Ausmaß und den Umfang der Störung auf dem nationalen Arbeitsmarkt erbracht werden müssen. Eine Wiedereinführung von solchen Beschränkungen betrifft nämlich die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die zu den vier Grundfreiheiten des EG-Vertrags gehört.

Ein gleiches Verfahren könnte auch ein neuer Mitgliedstaat erwarten, falls dieser vorhat, die Schutzklausel gegenüber einem anderen der neuen Mitgliedstaaten in Anspruch zu nehmen, um seinen nationalen Arbeitsmarkt zu schützen.<sup>155</sup>

---

<sup>154</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

<sup>155</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

### **Rechte der Mitgliedstaaten nach den Übergangsfristen**

Nach Ablauf der Übergangsregelungen verloren in der Regel alle nationalen gesetzlichen Beschränkungen ihre Wirksamkeit und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer wurde unbeschränkt hergestellt. In der Praxis hieß dies, dass die derzeitigen Mitgliedstaaten das Vorliegen einer gültigen Arbeitsgenehmigung nicht mehr als Voraussetzung einer Erwerbstätigkeit eines neuen EU-Bürgers/einer neuen EU-Bürgerin stellen konnten.

Wenn in einem der alten Mitgliedstaaten die nationalen Maßnahmen spätestens mit dem Ablauf der siebenjährigen Frist nicht mehr angewendet werden können, wird die volle Freizügigkeit der Arbeitnehmer infolge der gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen hergestellt.<sup>156</sup>

#### **3.4.7. Nach den Übergangsfristen**

##### **Wanderarbeitnehmer**

Der Grundsatz der Freizügigkeit in der Europäischen Union (EU) dient auch dem Zweck, dass die meisten Hindernisse für die Mobilität der Arbeitnehmer abgeschafft werden sollen. Die wichtigsten rechtlichen Entwicklungen wurden bereits von der Kommission vorgestellt, die dazu erheblich beitrugen, die Rechte der europäischen Wanderarbeitnehmer zu verbessern. Die Förderung der Mobilität ist auch unter den Zielen der neuen Strategie Europa 2020 zu finden. Demzufolge muss eine kurze Definition des Begriffs Wanderarbeiter gegeben werden. Wanderarbeiter sind solche Personen,

- die legale Einkünfte erzielen, zu denen auch geringe Einkünfte oder Naturalleistungen gehören. Die Definition gilt allerdings nicht für freiwillig geleistete Arbeit;
- die in einem Unterordnungsverhältnis mit ihrem Arbeitgeber stehen, d. h., dieser bestimmt die auszuübende Tätigkeit, das Entgelt und die weiteren Arbeitsbedingungen;

---

<sup>156</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]

- die eine echte und tatsächliche Tätigkeit ausüben, d. h. die Tätigkeit kann nicht als völlig untergeordnet und marginal sein. Teilzeitarbeit, Praktika und bestimmte Ausbildungen bilden eine Ausnahme und gehören nicht zu den untergeordneten und/oder marginalen Tätigkeiten;
- erwerbstätig sind und die einen grenzüberschreitenden Bezug haben, d. h. der Arbeitnehmer hat seinen Wohnsitz oder seinen Arbeitsplatz in einem anderen EU-Mitgliedstaat als seinem Herkunftsland.

Von der Freizügigkeit der Arbeitnehmer können darüber hinaus auch andere Gruppen von EU-Bürgern Gebrauch machen und zwar bei einem Aufenthalt von mehr als drei Monaten. Dazu gehören:

- Familienmitglieder des Wanderarbeitnehmers, bei denen die Staatsangehörigkeit nicht maßgebend sein soll. Auch ihnen steht ein Zugang zu den sozialen Vergünstigungen des Aufnahmestaates zur Verfügung;
- Personen, die ihren Status als Arbeitnehmer auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem Aufnahmestaat beibehalten haben. Das kann z. B. bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit und bei einer unfreiwilligen Arbeitslosigkeit (Kündigung) vorkommen.
- Auch Arbeitssuchende, falls sie vor den zuständigen Behörden nachweisen können, dass sie aktiv auf der Suche nach Arbeit sind.<sup>157</sup>

### **Zugang zum Arbeitsmarkt**

Den WanderarbeitnehmerInnen muss ein gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, wie für inländische Arbeitnehmer. Eine Diskriminierung in Bezug auf folgende Fähigkeiten darf nicht stattfinden:

- Wanderarbeiter dürfen bei der Ausübung eines reglementierten Berufs keiner Diskriminierung unterliegen, sie können nämlich die Anerkennung ihrer beruflichen

---

<sup>157</sup> Vgl. Europäische Union [Zugriff am 28.04.2012]

Qualifikationen oder ihrer Ausbildung bei den zuständigen Anerkennungsbehörden beantragen;

- Es darf keine Diskriminierung in Bezug auf Sprachkenntnisse stattfinden, wenn sie dem erforderlichen Niveau der betreffenden Stelle angemessen sind;
- Beim Zugang zu den Stellen im öffentlichen Dienst darf im Grunde genommen auch nicht diskriminiert werden, wobei es Ausnahmen gibt, die eine Teilnahme an der Ausübung hoheitlicher Befugnisse erfordern;
- Eine diskriminierungsfreie Freizügigkeit muss auch professionellen und halbpensionierten Sportlern zur Verfügung stehen.

Arbeitssuchende haben ebenfalls Zugang zu sämtlichen öffentlichen Arbeitsvermittlungen und zu den finanziellen Leistungen, die dazu dienen, den Zugang zum Arbeitsmarkt des aufnehmenden Mitgliedstaates zu erleichtern.<sup>158</sup>

### **Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt**

Darüber hinaus sind Diskriminierungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten. Der Zugang zur Beschäftigung muss davon unabhängig sein, aus welchem neuen Mitgliedstaat der Bewerber kommt. Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten haben auch einen Vorrang vor Arbeitnehmern aus Drittländern.

Lediglich bei bestimmten Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst kann es vorkommen, dass sie den Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaates vorbehalten bleiben.<sup>159</sup>

### **Gleichbehandlung der Arbeitnehmer**

Nicht nur während eines Bewerbungsverfahrens, sondern auch bei einer erfolgten Anstellung ist jegliche Diskriminierung im Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen verboten.

Die Wanderarbeitnehmer sind demzufolge den inländischen Arbeitnehmern gleichzusetzen:

- auch für sie sind alle Rechtsvorschriften und Tarifverträge des Aufnahmemitgliedstaates gültig;

---

<sup>158</sup> Vgl. Europäische Union [Zugriff am 28.04.2012]

<sup>159</sup> Vgl. Europäische Kommission [Zugriff am 28.04.2012]



- ab dem ersten Tag ihrer Beschäftigung können sie ebenso die gleichen sozialen Vergünstigungen in Anspruch nehmen, und zwar wegen ihres Arbeitnehmerstatus oder wegen ihres Wohnorts im Aufnahmemitgliedstaat.
- Es dürfen keine steuerlichen Diskriminierungen wegen der Staatsangehörigkeit oder des Status des Wanderarbeitnehmers stattfinden.<sup>160</sup>

### **Freizügigkeit der Arbeitnehmer: allgemeine Bestimmungen**

Den EU-Bürgern steht das Recht der freien Bewegung in der Europäischen Union (EU) zu. Da die EU die Mobilität der Arbeitskräfte gewährleisten und fördern möchte, wird laut der Verordnungen jede Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit von EU-Bürgern, die in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten möchten, untersagt.

Alle Staatsangehörigen eines Mitgliedstaats der Europäischen Union (EU) sind demzufolge berechtigt, eine Beschäftigung gegen Gegenleistung auf dem Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates aufnehmen und ausüben zu dürfen.

Die Freizügigkeit gilt auch für Arbeitgeber, indem sie Stellenangebote in einem anderen Mitgliedstaat veröffentlichen und Anwerbetätigkeiten ausüben können, sowie Arbeitsverträge mit EU-Bürgern aus anderen Mitgliedstaaten schließen und erfüllen können.

Die Veröffentlichung von Stellenangeboten sowie der Zugang zur Beschäftigung und deren Ausübung durch Angehörige anderer Mitgliedstaaten darf von nationalen Vorschriften nicht eingeschränkt werden. Zu den einzigen Ausnahmerebedingungen gehören die für die Ausübung der Beschäftigung erforderlichen Sprachkenntnisse.

Außerdem werden in der Richtlinie alle Vorschriften verboten, die für EU-Bürger aus den anderen Mitgliedstaaten:

- besondere Verfahren für die Anwerbung voraussetzen;
- vorhaben, die Veröffentlichung von Stellenangeboten einzuschränken;
- besondere Voraussetzungen erhalten, die die Unterstützung bei der Arbeitssuche und der Einschreibung beim Arbeitsamt erschweren.

---

<sup>160</sup> Vgl. Europäische Union [Zugriff am 28.04.2012]

### **Familienangehörige der Arbeitnehmer**

Die Freizügigkeit und die Gleichbehandlung gelten auch für die Kinder eines europäischen Arbeitnehmers. Wenn dieser in einem anderen Mitgliedstaat als seinem Herkunftsland beschäftigt ist oder beschäftigt gewesen ist, stehen seinen Kindern die gleichen Bedingungen wie den Kindern der einheimischen Arbeitnehmer bezüglich der Pflichtschule und der weiterführenden Lehrlings- und Berufsausbildung zu. Hinsichtlich ihrer eventuellen Nachteile (Integrationsschwierigkeiten, Sprache, kulturelle Unterschiede) müssen alle erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden, um ihnen eine Ausbildung mit den bestmöglichen Voraussetzungen anzubieten.<sup>161</sup>

### **Schaffung optimaler Bedingungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit**

Die Europäische Kommission versteht unter ihren wichtigsten Aufgaben, dass ihre Bürger über ihre Grundrechte im Bereich der Freizügigkeit informiert werden. Damit wird ihnen die effektive Ausübung dieser Rechte gewährt, was der erste Schritt zur Etablierung eines gesamteuropäischen Arbeitsmarktes werden soll.

Solange die Bürger sich dessen bewusst sind, dass sie das Recht auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union besitzen, welches ein vom Gemeinschaftsrecht garantiertes Grundrecht ist, und dieses auch aktiv ausüben, sind sie vor allem diejenige, die zur Schaffung eines echten europäischen Arbeitsmarktes beitragen können.

Freilich können noch nicht sofort alle praktischen, administrativen oder rechtlichen Hindernisse beseitigt werden, die die Arbeitnehmer daran hindern, von allen Vorteilen und Möglichkeiten der entstehenden geographischen Mobilität Gebrauch zu machen. Interne Faktoren wie Risikobereitschaft, Beziehungsstrukturen im Heimatland oder die Bereitschaft zu einer interkulturellen Assimilation sind auch nicht wegzudenken.

Der jeweils aktuelle Stand des Gemeinschaftsrechts im Bereich der Freizügigkeit der Arbeitnehmer wird von der Kommission transparent dargestellt, damit sämtliche technischen und komplexen Rechtsvorschriften und die umfangreiche Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) den EU-Bürgern zugänglich werden. Auch auf die eventuellen Schwierigkeiten wird dabei verwiesen.<sup>162</sup>

---

<sup>161</sup> Vgl. Europäische Union [Zugriff am 28.04.2012]

<sup>162</sup> Vgl. Europäische Union [Zugriff am 28.04.2012]

### 3.5.Bologna Prozess

Obwohl die Bologna Prozesse ebenfalls in die gleiche Richtung eines auf mehreren Ebenen vereinheitlichten Europas zeigen, wie die bereits beschriebenen Freizügigkeitsbestimmungen, die Förderung der Mobilität oder die erhöhte Flexibilität auf den Arbeitsmärkten, haben sie keinesfalls das Ziel, die universitären und hochschulischen Ausbildungen zu vereinheitlichen und dadurch etwa die kulturelle und sprachliche Vielfalt oder die Autonomie der Universitäten zu beschränken, wie das auch in ihrer Definition steht, welche in weiterer Folge vorgestellt wird.<sup>163</sup>

Die Frage der Bildung in Europa gehörte zu den exklusiven Politikbereichen der Nationalstaaten, in die sie auf keinem Fall Eingriffe von der gesamteuropäischen Ebene zulassen wollten. In der Europäischen Union wurden Versuche der Anpassung zunächst eher skeptisch begrüßt. Die Bildungssysteme, die Studiengänge und Curricula wurden von den Mitgliedstaaten als Teile des Nationalkulturschatzes und geistlichen Kapitals behandelt und dementsprechend gegen solche „Harmonisierungen“ verteidigt.

Währenddessen schritt die wirtschaftliche Einigung Europas mit der in den vorigen Kapiteln erwähnten Einführung von neuen gemeinsamen Regelungen Europas immer weiter voran, und es wurde immer akuter, dass auch im Bildungsbereich eine solche Einigung stattfindet. Da die Ablehnung seitens der Regierungschefs und ihrer Minister an ihrer Intensität nicht viel verloren hatte, wurden die Dialoge bezüglich solcher Initiativen immer heftiger. Als ein anschauliches Beispiel kann die Aussage Jean Monnets, eines der Gründungsväter Europas erwähnt werden: „Wenn ich noch mal mit Europa beginnen würde, würde ich bei der Kultur anfangen und nicht bei der Wirtschaft.“<sup>164</sup> Seine Meinung illustriert auch, dass die Notwendigkeit solcher Initiativen oder zumindest ihrer vernünftigen Diskussion immer dringender wurde.

Schließlich wurde die sogenannte Bologna-Erklärung gefertigt, die als Auftakt des ganzen Bologna-Prozesses dienen sollte. Mit diesem Prozess sollte ein System geschaffen werden, das eine Konvergenz der vergleichbaren Hochschulabschlüsse anstrebt, damit sie leichter in den anderen Mitgliedstaaten anerkannt werden. Außerdem sollte auch im Bildungsbereich die Mobilität von Studierenden, Lehrkräften und Wissenschaftlern gefördert werden, was nicht

---

<sup>163</sup> „The Bologna Process must respect the many facets of European culture, must respect the different European languages, must respect the autonomy of the European universities The Bologna Process must be a process of recognition, not a process of harmonisation. It must be a process of convergence, not one of uniformity” S. 1

<sup>164</sup> Vgl. Eckardt (2005), S. 1

nur eine einheitlich hohe Qualität in der Bildung verbreiten sondern auch die von der Freizügigkeit bereits entstandene europäische Dimension in die Hochschulbildung einbeziehen sollte.<sup>165</sup>

### **3.5.1. Vergleichbarkeit der Studienabschlüsse und Förderung der Mobilität**

In der Bologna-Erklärung vom 19. Juni 1999 werden insgesamt sechs wichtige Maßnahmen festgehalten:

- Es soll ein System von Abschlüssen entstehen, die leichter anzuerkennen und besser vergleichbar sind. Das geht mit der Einführung eines gemeinsamen Diplomzusatzes einher, um die Transparenz zwischen den Mitgliedstaaten zu verbessern;
- Das System von Studienabschlüssen soll nach der Einführung der Bologna Prozesse zweistufig werden: nach dem ersten, sogenannten berufsqualifizierenden Zyklus von mindestens drei Jahren (Bachelor), kann sich der Student für einen zweiten Zyklus einschreiben (Master), der aber den erfolgreichen und kompletten Abschluss des ersten Zyklus voraussetzt;
- Auf dem ECTS-Modell basierend wird ein neues Leistungspunktesystem eingeführt, das bei Austauschmaßnahmen im Rahmen von grenzüberschreitenden Stipendien und Austauschprogrammen, wie z.B. Erasmus, zur Anwendung kommt;
- Der Mobilität von Studierenden, Lehrkräften und Wissenschaftlern dürfen in der Zukunft keine Hemmnisse mehr im Wege stehen;
- Die Qualitätssicherung muss im Rahmen einer europäischen Zusammenarbeit stattfinden;
- Die europäische Dimension muss auch in die Hochschulausbildung integriert werden: die Zahl der Module, Studiengänge und Lehrpläne, und Lehrinhalte, in deren

---

<sup>165</sup> Vgl. Europäische Union [Zugriff am 28.04.2012]

Ausrichtung und Organisation die gesamteuropäische Dimension erscheint, muss erhöht werden.<sup>166</sup>

### **3.5.2. Ziele des Bologna-Prozesses**

Das Ergebnis der Bologna-Reform ist, dass alle Studiengänge auf das zweistufige Bachelor-/Master-Studiensystem umgestellt wurden. Diese Umstellung stellt den Studenten nicht nur im Falle von Auslandsstudiums neue Möglichkeiten dar, sie können ebenso an ihrem Universität mehrere Fachrichtungen oder sogar Studiengänge miteinander kombinieren, wobei durch das Leistungspunktsystem auch für die Vereinbarung des Studiums mit dem Berufs- und Privatleben einen ausgedehnten Spielraum zur Verfügung steht. Bei der Einführung des Bachelorstudiengangs besteht die Neuigkeit darin, dass die Absolventen bereits nach drei bis vier Jahren Studienzeit über einen berufsbefähigenden Abschluss verfügen. Darüber hinaus ist ein international kompatibler Bachelorabschluss auch die Grundlage für ein europaweites Masterstudium, was dank der Arbeitnehmerfreizügigkeit auch nicht mehr von einem Stipendium abhängen soll.<sup>167</sup>

### **3.5.3. Vor – und Nachteile des Bologna-Prozesses**

Die damit veränderte und Lehr- und Lernkultur verbirgt für beide Seiten diverse Vorteile (reduzierte Verpflichtungen) wie Nachteile in sich:

#### **Vorteile:**

- Die veränderte Lehr- und Lernkultur erlaubt Studierenden, für eine unbegrenzte Dauer an einer Universität inskribiert zu sein und die Anforderungen des Studienbetriebs relativ flexibler interpretieren zu können. Die größte Freizügigkeit besteht aber darin, von unmittelbaren Leistungsnachweisen entbunden zu sein. Nicht zum Test anzutreten oder eine Lehrveranstaltung unentschuldigt vorzeitig zu verlassen, führt nicht

---

<sup>166</sup> Vgl. Europäische Union [Zugriff am 28.04.2012]

<sup>167</sup> Vgl. Schrötter (2010), S. 41

unbedingt – wie in vielen anderen Universitätssystemen – zu einer negativen Bewertung.

- Lehrveranstaltungen nehmen immer mehr einen Charakter unverbindlicher Angebote an, die nach eigener Semesterplanung angenommen werden können. Für wenig zielstrebige Studierende ist das eine Möglichkeit zur Ausdehnung der Studentenjahre, während berufstätigen Studierenden die Kombination von Studium und Beruf erleichtert wird.
- Durch den offene Hochschulzugang wird ein äußerer Numerus clausus verboten
- Aus der Perspektive des akademischen Personals ermöglicht die freie Hochschulkultur eine gewisse Freiheit bei der Interpretation der Verpflichtungen gegenüber den Studierenden.

## **Nachteile**

- In den Massenfächern gibt es zwangsläufig einen massiven inneren Numerus clausus (resultiert in Warteschleifen für Seminar- und Laborplätze). In vielen Fächern kommt es zur mangelhaften Betreuung der Studierenden, was eine der Ursachen für die hohen Abbruchquoten und lange Studienzeiten ist.
- Die Lehre wird eher als Nebenprodukt der Forschungstätigkeit und weniger als selbstständige und generelle Aufgabe gesehen. Eine ständige Begleitung des Lernerfolgs wird nicht als eine Verantwortung der Universität betrachtet. Nachteilig wirkt sich auch aus, dass der geringe Output bei den Lehrleistungen (Abbrüche, lange Studiendauer) einen Reputationsverlust der betreffenden Universitäten bzw. Disziplinen nach sich zieht.
- Eine weitere Folge der liberalen Praxis ist zudem, dass die Studierenden ihre Prüfungen häufig wiederholen und ihre Lehrveranstaltungen unentschuldigt

Abbrechen können. Das resultiert in einem erheblichen Mehraufwand für das akademische Personal.<sup>168</sup>

- Nach zehn Jahren der Einführung der Bologna-Reform gibt es immer mehr Personalverantwortliche in Unternehmen, die Absolventinnen und Absolventen eines Bachelorstudiums nicht für ausreichend qualifiziert halten. Auch im Staatsdienst werden Bachelors nicht wie Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, sondern wie Absolventinnen und Absolventen einer gymnasialen Ausbildung eingestuft.<sup>169</sup> Studierende müssen nun ein dreijähriges, sog. komprimiertes Studium inklusive Bachelorarbeit absolvieren, während sich die Möglichkeiten der Berufstätigkeit neben dem Studium reduziert haben. Am Ende ihres Studiums sind sie jedoch oft benachteiligt, da ihr Abschluss am Arbeitsmarkt nicht entsprechend anerkannt wird.<sup>170</sup>
- Ein konsekutives Masterstudium ist auch nicht in allen Fällen möglich. Abgesehen von der Verlängerung der gesamten Mindeststudiendauer (von einem in den meisten Fällen vierjährigen Diplomstudium auf insgesamt fünf Jahre Bachelor und Masterstudium im Idealfall), wurde der Zugang zum Masterstudium für Absolvent/innen eines Bachelorstudiums erschwert. Zwar haben derzeit die meisten Fächer keine formellen Beschränkungen, aber die Studienbedingungen verschlechtern sich.<sup>171</sup>

### **3.6.Migration**

In den obigen Kapiteln wurden einige Maßnahmen dargestellt, die vor allem die Mobilität innerhalb der Europäischen Union fördern sollten. Unter anderem dient die Freizügigkeit, die Hochschulreform, die Umstrukturierung des Arbeitsmarktes oder die Erarbeitung gemeinsamer europäischen Unterlagen, dass eine Wanderung innerhalb der Union nicht nur reibungslos abgewickelt, sondern auch mit positiven Folgen verknüpft wird. Der Begriff Migration ist zunächst schwer mit den Begriffen Wanderung oder Mobilität gleichzusetzen,

---

<sup>168</sup> Vgl. Pechar, Wroblewski (2011), S. 3 - 4

<sup>169</sup> Vgl. Pechar, Wroblewski (2011), S. 5

<sup>170</sup> Vgl. Pechar, Wroblewski (2011), S. 11

<sup>171</sup> Vgl. Pechar, Wroblewski (2011), S. 12

da er eigentlich noch keine einheitliche Definition erhalten hat. Die Wanderungsbewegungen sind sogar innerhalb der Union zu komplex und vielfältig, um alle mit einer gemeinsamen Definition zu bezeichnen. Grundsätzlich gilt das Wort der Migration bzw. Wanderung bei einer langfristigen Verlegung des Aufenthaltsortes über die eigene Staatsgrenze und in ein anderes Land, wobei auch Wanderungsbewegungen innerhalb eines Staates stattfinden können. Die Bezeichnung der teilnehmenden Personen ist auch von der Blickrichtung bedingt: unter Immigranten versteht man Personen, die in ein Land einwandern und unter Emigranten diejenigen, die ein Land verlassen.

Eine weitere Differenzierung ist noch aufgrund der Ursache des Aufenthaltes in einem anderen Land möglich. Zu der Gruppe der Arbeitsmigranten gehören Personen, die wegen der Berufsausübung ihren Wohnsitz über eine Grenze hinweg verlegen. Dabei spielen als Motivationsgründe in den meisten Fällen nicht nur die Verhältnisse der Arbeitsmärkte (Arbeitslosigkeit) sondern auch die Unterschiede zwischen den Verdienstmöglichkeiten eine tragende Rolle. Die Ausübung eines Berufes kann aber auch ohne die Verlegung des Hauptwohnsitzes erfolgen, deshalb müssen die sogenannten Pendler (Grenzgänger) und die Saisonarbeitnehmer davon abgegrenzt werden. In den folgenden Kapiteln wird die Kategorisierung von Migration im Detail erläutert, sowie die Gründe für Migration näher gebracht.

Wenn es sich um Flüchtlinge handelt, die eine weitere Gruppe der Migranten bilden, sind die durch die Genfer Flüchtlingskonvention vom 1951 definierten Regelungen gültig. Zu der Gruppe von Flüchtlingen zählen demzufolge alle Menschen, die sich „aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung außerhalb des Landes befinden“. Flüchtlinge haben Anspruch auf Asyl und damit einhergehend auf einen internationalen Schutz.

Wenn man über Migration und ihre Teilnehmer spricht, sind nicht nur die Migranten die einzelnen Akteure, sondern ebenso müssen ihre Familien berücksichtigt werden. Wenn auch Angehörige von migrierenden Personen mitreisen, wird der Begriff von Familienmigration benutzt. Wer allerdings zur Familie eines Migranten zählt, ist jedoch in den nationalen Gesetzen unterschiedlich geregelt. Wenn ein Staat die Absicht hat, Migranten aufzunehmen, dann hält dieser sich besonders auch seine eigenen Interessen vor Auge. Da die Migranten vor allem in den Arbeitsmarkt integriert werden sollten, indem sie zur Wettbewerbsfähigkeit des Staates und im weiteren Sinne der EU ihren Beitrag leisten, spielt die Qualifikation der



Migranten bei der Klassifizierung eine Rolle. Dabei wird zwischen hochqualifizierten Personen und geringqualifizierten differenziert.<sup>172</sup>

### **3.6.1. Kategorisierung von Migration**

Die übliche Unterscheidung zwischen politisch und ökonomisch motivierten Wanderungen, ist jedoch nicht das einzig verwendbare Raster der Differenzierung. Die traditionelle Kategorisierung, obwohl sie angesichts des Rechtsstatus und des Schutzes der betroffenen Personen wichtig ist, erscheint für den in den folgenden Passagen behandelten Zusammenhang nicht als unbedingt sinnvoll. Stattdessen könnte dem Ansatz von Sarah Collinson gefolgt werden, der aufgrund geographischer Merkmale unterscheidet. Die so entstandenen Arten von Migration sind demzufolge die globalen Wanderungsbewegungen; solche, die durch regionale Integrationsbewegungen verursacht sind und es wird auch eine dritte Gruppe der sonstigen Wanderungsbewegungen abgegrenzt, die dann noch weiter nach regionalen Aspekten differenziert werden können.

In der *ersten* Kategorie der „globalen Migration“, befinden sich Wanderungsbewegungen, die unmittelbar mit Globalisierung in der Weltwirtschaft zusammenhängen. Als Beispiel kann die bereits angesprochene und auch von der Europäischen Union erwünschte Migration von hochqualifizierten Arbeitskräften erwähnt werden, vor allem von Managern und Technikern, die meistens innerhalb transnationaler Konzerne stattfindet. Gegen diese Mobilität der Hochqualifizierten werden kaum Zuwanderungsbeschränkungen unternommen. Da eine starke politische und wirtschaftliche Lobby dahinter steht, in die Volkswirtschaften eine ständige Strömung vom Fachwissen und dessen qualifizierten Akteure aufrechtzuerhalten, werden oft alle Mittel eingesetzt, damit diese Migranten aufgenommen werden können. Ähnliche Fördermechanismen können noch bei zwei weiteren Gruppen beobachtet werden: bei Wissenschaftler/innen und Dozent/Inn/en sowie für Mitarbeiter/innen, die in multilateraler und internationaler Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen tätig sind. Die meisten Regierungen sind sich darüber einig, dass ein solcher Austausch als sinnvoll aufgefasst werden kann. So hat diese Gruppe von Migranten in der Regel keine Probleme, eine Einreise- und Arbeitserlaubnis oder sogar Freizügigkeit zu erhalten.

---

<sup>172</sup> Vgl. Kaden (2009), S. 5

In die *zweite* Kategorie gehören Wanderungsbewegungen, die nicht unmittelbar mit den wirtschaftlichen Globalisierungsprozessen zusammenhängen. Solche finden innerhalb regionaler Integrationsgebiete wie z. B. der Nordamerikanischen Freihandelszone (NAFTA) oder der Europäischen Union (EU) statt. Die Grenzen des Gebiets, in dem die Wanderbewegung stattfindet, werden durch die Staatsgebiete von Ländern definiert, die sich zu ökonomischen und politischen Verbänden zusammengeschlossen haben, um gemeinsam eine größere Wettbewerbsfähigkeit in der zunehmend globalisierten Welt zu erhalten.

Das heißt aber noch nicht, dass es für diese Wanderbewegungen keine Mobilitätsbeschränkungen gäbe. Sogar in Verbänden, wie in der EU, wo das Prinzip der Freizügigkeit eine relativ weite Freiheit für die Migranten zur Verfügung stellt, gab es Versuche, unerwünschte Wanderungen aus den Partnerstaaten vor allem durch Verwaltungsvorschriften zu erschweren – wie beschrieben im Kapitel der Übergangsfristen. Als ein möglicher Indikator dafür kann der Fakt sein, dass nach EU-Angaben derzeit nicht mehr als 1,5 Prozent der EU-Bürger/innen in einem anderen EU-Staat arbeiten, ein anderer sind die Übergangsfristen, von den viele der „alten“ EU-Staaten gegenüber den Bürgerinnen der neuen Beitrittsstaaten Gebrauch machten.

Von diesen beiden erwähnten Kategorien der internationalen Migration ist noch eine *dritte* Kategorie der sogenannten „transnationalen“ Migranten abzugrenzen. Für sie stellen die zwischenstaatlichen Grenzen auch innerhalb der Europäischen Union erhebliche Mobilitätshindernisse dar. In dieser Kategorie können alle bisher nicht genannten Wandertypen, wie die legale und irreguläre Arbeitsmigration, der Familiennachzug und die Fluchtbewegungen erwähnt werden.<sup>173</sup>

### **3.6.2. Gründe der Migration**

Als ein Argument für die Migration wird häufig die günstige Rolle der Zuwanderungen bei der Aktivierung des ungenutzten heimischen Arbeitsmarktpotentials betont. Das ist sicher wichtig, reicht aber aufgrund des westeuropäischen demographischen Wandels kaum aus, um einen genügenden Zuwachs in der Zahl der Fachkräfte zu sichern. Andererseits muss sich der

---

<sup>173</sup> Vgl. Butterwegge, Hentges (2009), S. 41 - 42

Ansatz solcher Anwerbungen bereits mit Kritik auseinandersetzen, dass damit die Volkswirtschaften der Herkunftsländer beschädigt werden.

Auch die Peripherieländer, als Handelspartner und Mitgliedstaaten brauchen dabei eigenständige und nachhaltige Wachstumsperspektiven. Daher müssen die Strukturreformen vor allem auch an ihren Arbeitsmärkten dringend und notwendig durchgeführt werden. Gerade die sich in den Peripherieländern der EU befindende überdurchschnittlich hohe Jugendarbeitslosigkeit weist darauf hin, dass es Mängel bezüglich der Arbeitsmarktflexibilität in diesen Ländern gibt.

In der heutigen wirtschaftlichen Lage der EU dürfte es selbst im Falle konsequenter reformpolitischer Umstrukturierungen mehrere Jahre dauern, bis die Beschäftigungsrate wieder das Niveau vor der Krise erreicht. Zumindest während dieser Übergangszeit kann Binnenmigration als ein sinnvolles Mittel zur Bewältigung der Krise benutzt werden. Die Mobilität der Arbeitskräfte könnte einerseits zum vorübergehenden Ausgleich von Ungleichgewichten beitragen, andererseits könnten sie im Ausland solche Berufs- und Weiterbildungschancen ausnutzen, die ihnen in der Heimat nicht zur Verfügung standen, und nach ihrer Rückkehr könnte aus der besseren Qualifikation die Wirtschaft in ihrer Heimat profitieren. Als ein gutes Beispiel sollen Akademiker erwähnt werden, deren Arbeits- und Karrierechancen durch vorübergehende ausländische Berufserfahrungen deutlich verbessert werden können.<sup>174</sup>

Im Folgenden sollen die vier wichtigsten Voraussetzungen veranschaulicht werden, um eine in erster Linie freiwillige Migrationsbewegung zu ermöglichen und wie sich deren Rahmenbedingungen im Laufe der Zeit veränderten, und somit auch neue Herausforderungen hervorbrachten.

*Erstens* verengten die Entwicklung und damit die bessere Zugänglichkeit des Verkehrswesens die Räume. Dadurch wurde die Mobilität der Menschen auch über größere und früher sogar unbeseitigbare Entfernungen und somit die „Entregionalisierung“ der Migration ermöglicht.

*Zweitens* trug die grenzenlose Globalisierung der Telekommunikation erheblich dazu bei, eine kommunikative Vernetzung in der Welt und zwischen den möglichen Herkunfts- und Zielländern zu schaffen. Die absichtlichen Effekte des Wertetransfers und der Konsumanreize sind auch als Anreize für die Migration zu sehen, indem sie ein Bild von einem „besseren

---

<sup>174</sup> Vgl. Netzwerk Europäische Bewegung [Zugriff am 28.04.2012]

Leben“ verbreiten und die Unterschiede bezüglich des Wohlstands sichtbar machen. Es kann vermutet werden, dass die Niedrigkeit des Lebensniveaus im Herkunftsland und die Stärke bzw. Anziehungskraft dieser Anreize eng zusammenhängen.

*Drittens* kann die Globalisierung der Produktions- und Arbeitsmarktstrukturen erwähnt werden, indem auch unter den Migranten, die aus verschiedenen Ländern kommen, die in Europa übliche soziale Klassendifferenzierung erschien. An der Spitze befinden sich Manager und Ingenieure und weitere hoch bezahlte und qualifizierte Beschäftigte multinationaler Unternehmen. Wissenschaftler, die im Rahmen der Bologna-Prozesse in immer größeren Mengen zu einer internationalisierten und globalisierten *scientific community* gehören, beziehungsweise Diplomaten und Beamte als Mitglieder supranationaler Organisationen haben auch eine privilegierte Stellung.

Dagegen wird die Anstellung von unterqualifizierten Migrant/inn/en oft von den Gewerkschaften des Ziellandes boykottiert, deshalb haben diese mit erheblich größeren Schwierigkeiten zu kämpfen, und werden oft nur in Positionen weit unterhalb ihrer wirklichen Fähigkeiten und Kompetenzen angestellt.

*Viertens* wird durch die zunehmende Internationalisierung von Wissenschaft und Forschung sowie die Herausbildung einer globalen Wissensgesellschaft vor allem die Elitenmigration gefördert. Diese hat aber zur Folge, dass in den Herkunftsländern ernsthafte „Brain-drain“-Symptomen auftreten, was zu einem gravierenden Substanzverlust an ihrem Humankapital führt.<sup>175</sup> Als aktuelles Beispiel kann die gravierende Migrationswelle der Ärzte und des Pflegepersonals herangezogen werden, die in einigen Mitgliedstaaten und infolge eines dominoartigen Saugeffektes dann auch in den Peripherieländern zu Personalengpässen führt.

Obwohl die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zwar in den Verträgen festgelegt ist, erweist sich ihre vollständige Durchsetzung in der Realität als eine wahre Herausforderung, wenn auch die eher negativen Folgen obiger Voraussetzungen berücksichtigt werden.

Die Aufgabe der Arbeitsmigrationspolitik besteht darin, die Freizügigkeit möglichst liberal und flexibel und zwar allen Schichten der EU-Bürger und Bürgerinnen anzubieten.

Bei der Beseitigung dieser Herausforderung müssen noch mehrere unterschiedliche Mobilitätsbarrieren über die „Reisekosten“ hinaus abgeschafft werden.

---

<sup>175</sup> Vgl. Butterwegge, Hentges (2009), S. 26 - 27

Bei der Arbeitsmigration stellen die unterschiedlichen Regulierungen auf den Arbeitsmärkten die höchsten Schwierigkeiten dar. Im weiteren Sinne müssen aber auch die Bildungssysteme als Hürden erwähnt werden, es gibt nämlich noch immer Anerkennungsprobleme beim Titel und den Qualifikationen, was auch eine weitere Mobilitätsbarriere bildet. Noch erheblicher sind allerdings die Auswirkungen unterschiedlicher Ausprägungen der Sozialsysteme insbesondere beim Übergang aus dem einen Sozialsystem in ein anderes. Es muss ein einheitliches System erarbeitet werden, die die geleisteten Beitragszahlungen sowohl im Herkunftsland als auch im Zielland in Einklang bringt.<sup>176</sup>

Infolge der jüngsten weltwirtschaftlichen Ereignisse bildeten sich Ungleichgewichte auf den Arbeitsmärkten in der Eurozone, was eine zunehmende Intensität der Binnenmigration verursachte. Diese Erscheinung kann als eine bereits automatische und gesunde Reaktion in der Europäischen Union aufgefasst werden, weil dadurch Ungleichgewichte auf den Arbeitsmärkten beseitigt werden können.

Vor allem in jungen und gutqualifizierten Arbeitskräften stecken große Reserven für die Binnenwanderungen von Arbeitskräften. Denn gerade in den Peripherieländern ist diese Schicht ungeachtet ihrer guten Qualifikation von einer zunehmenden Arbeitslosigkeit betroffen. Dazu kommt noch, dass seit der Finanz- und Wirtschaftskrise die europäischen nationalen Arbeitsmärkte eher eine Divergenz aufweisen, da sie oft Arbeitslosenquoten auf Rekordniveau haben.

Darum könnte die erwünschte und geförderte Mobilität von Arbeitskräften als ein Ausgleichsventil agieren, das die Arbeitslosigkeit in bestimmten Regionen abbaut, während Arbeitskräftemängel in anderen Regionen löst.

Die Entstehung des gemeinsamen Wirtschaftsraumes und insbesondere des einheitlichen Währungsraumes erhöhte die Wichtigkeit der Wanderungsbewegungen von Humankapital, da sie eine wichtige Rolle in der effektiven und aktiven Gestaltung der gemeinsamen Arbeitsmarktpolitik erhielten. Da die Auf- und Abwertung der Wechselkurse in einer Währungsunion nicht mehr als Mittel der Krisenbeseitigung benutzt werden kann, muss die Arbeitskräftemobilität als verwendbarer Anpassungsmechanismus betont werden, da sie die ökonomischen Ungleichgewichte zwischen Ländern im Rahmen einer produktiven und schaffenden Tätigkeit abzubauen hilft, was auch die gesamte Wettbewerbsfähigkeit der Union erhöht. Vor allem in den Sektoren, die eine große Nachfrage nach gering qualifizierten

---

<sup>176</sup> Vgl. Borella (2008), S. 10

Arbeitskräften hatten (Baugewerbe, Dienstleistungssektor und Tourismus) konnte beobachtet werden, dass infolge der Krise erhebliche Zuwanderungsströme generiert wurden.<sup>177</sup>

Ein möglicher Grund dafür kann sein, dass um zu besseren Verdienstmöglichkeiten zu gelangen, Migrant/Inn/en auch besonders häufig eine eher gering qualifizierte Tätigkeit annehmen müssen, auch wenn sie dabei in den meisten Fällen deutlich unterhalb ihres eigenen Qualifikationsniveaus beschäftigt werden. Demzufolge sind auch die negativen Lohn- und Beschäftigungseffekte zum Beispiel während der Ost-West-Migration bei den gering qualifizierten Beschäftigten am größten, da sich die unerwünschte Situation ergab, dass Migrant(Inn)en vor allem mit gering qualifizierten einheimischen Beschäftigten konkurrieren. Mit ihrer Anwesenheit im Niedriglohnsektor tragen Migrant(Inn)en deshalb auch dazu bei, dass den Gewerkschaften dieser Sektoren immer weniger Spielraum zur Verfügung steht und die allgemeine Lohnentwicklung verlangsamt wird. Auch aus diesem Grund kann die zunehmende Ost-West-Migration als eine der zentralen Herausforderungen nicht nur für die westeuropäischen Gewerkschaften sondern auch bei der Gestaltung eines gesunden Arbeitsmarktes verstanden werden.<sup>178</sup>

Um die Beschäftigung von sog. überqualifizierten Arbeitskräften zu verhindern und die obige Herausforderung beseitigen zu können, ist es allein leider noch nicht ausreichend, dass die Freizügigkeit der Personen und der Arbeitnehmer ermöglicht wurde. Die Ungleichheiten in der Anerkennung von Qualifikationen müssen restlos abgeschafft und die freie Stellen sollten konsequent aus dem ihnen entsprechenden Bewerberpool besetzt werden. Wenn die Zahl der Migranten, die in ihrem Job im Zielland als überqualifiziert gelten können, nämlich veranschaulicht wird, stellt sich heraus, dass 20% der EU-Ausländer und sogar 60% der hochqualifizierten nicht-EU-Bürger betroffen sind. Dieses Problem kann aber erst infolge eines nach der Krise wieder zunehmenden Fachkräftemangels gelöst werden.<sup>179</sup>

### **Push-Pull-Faktoren der Migration**

Die Migration kann als eine Entscheidung angesehen werden, die aus beiden Richtungen durch verschiedene Kräfte vorangetrieben wird. Diese Kräfte können als „Push“- und „Pull“-Faktoren bezeichnet werden, je nachdem, ob sie zum Verlassen des Heimatlandes oder zum Versuch eines neuen Lebens im Ankunftsland bewegen. Der Push-Faktor resultiert meistens

---

<sup>177</sup> Vgl. Netzwerk Europäische Bewegung [Zugriff am 28.04.2012]

<sup>178</sup> Vgl. Hentges, Platzer (2011), S. 136 - 137

<sup>179</sup> Vgl. Netzwerk Europäische Bewegung [Zugriff am 28.04.2012]

aus dem niedrigen Lebensstandard, Leiden und Perspektivenlosigkeit derjenigen, die eine Migration in Erwägung ziehen; während der Pull-Faktor sind die Voraussetzungen, wie Mobilität, Anreize, Netzwerke und andere Phänomene, die einen Saugkraft ausüben können. Wenn die Push- und Pull-Faktoren gleichzeitig zusammentreffen (wie z.B. im Bezug auf Europa und der neuen Welt im 19. Jh.) geht das mit einem noch größeren Ausmaß der weltweiten Migration einher.

Damit eine massenhafte Migration erfolgen kann, müssen sowohl der sogenannte Leidensdruck der potenziellen Migrant(Inn)en als auch die Anreize und die Attraktivität des Zielortes oder -landes sehr stark und gleichzeitig präsent sein. Berücksichtigt man, dass in einigen Teilen der Lebensstandard immer weiter abnimmt, während der Konsum in anderen Teilen immer weiter steigt, ist die Wahrscheinlichkeit einer derartigen Konstellation immer größer.

Die weltweite Globalisierung insbesondere im Bereich der Telekommunikation hatte zur Folge, dass die Wahrnehmung der Unterschiede im Lebensstandard immer bewusster und gründlicher wird. Auch die erhöhte Mobilität trägt viel dazu bei, dass die neuen Erfahrungen aus erster Hand weitergegeben werden können und andere dazu bewegen, die gleiche Entscheidung zu treffen. Bei den Defiziten im Lebensstandard muss beachtet werden, dass meistens nicht ihr Niveau auf einer absoluten Skala, sondern eher die relativen Unterschiede sowie die Empfindungen maßgebend sind.<sup>180</sup>

---

<sup>180</sup> Vgl. Butterwegge, Hentges (2009), S. 11 - 12

**Tabelle 3 Push – Pull - Faktoren für Migration**

Push-Faktoren	Pull- _Faktoren
Niedriger Lebensstandard und geringe Wachstumsraten	Hoher Lebensstandard
Hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere bei Jugendlichen	Geringe Arbeitslosigkeit
Rasches Bevölkerungswachstum	Alternde und schrumpfende Bevölkerung
Fehlende und geringe soziale Sicherung	Gute soziale Sicherungssysteme
Hohe Besteuerung	Geringe Besteuerung
Mangel an Wohnraum	Niedrige Miete für gute Wohnungen
Geringe Umweltqualität	Hohe Umweltqualität
Schlechte Infrastruktur	Gute Infrastruktur
	Gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Zuwanderer
	Bestehende Netzwerke von Ausländern

**Quelle: Butterwegge, Hentges (2009, S. 11) Eigene Darstellung**

Laut ökonomischer Migrationstheorien sind die Wohlstandsunterschiede, die sich vor allem in absoluten oder relativen Lohnunterschieden manifestieren, sowie die Chancen einer erfolgreichen offiziellen Anstellung die wichtigsten Faktoren, die die Migration vorantreiben. Die Wohlstandsunterschiede können in der zweiten Runde aber auch in den sozialen Sicherungssystemen erscheinen und als weitere Motivierungen wirken. Obwohl diese auch untereinander innerhalb der Eurozone markante Unterschiede in Umfang und Großzügigkeit der Leistungen aufweisen, sind sie als Pull- bzw. Push-Faktor eher sekundär. Erstens wird in allen Ländern eine gewisse Grundversorgung garantiert. Zweitens ist eine erfolgreiche und vollständige Integration in das Sozialsystem eines Staates meistens erst nach einer mehrjährigen Beitragszeit möglich. Die Aufenthaltsdauer im Zielland ist daher nicht nur in diesem Zusammenhang wichtig. Mit der Zeit verbessern sich einerseits die Berufschancen sowie die Assimilationsfähigkeiten, es werden auch soziale Netzwerke gebildet, die ebenfalls als ein Pull-Faktor oder sogar als Faktor des Bleibens berücksichtigt werden können. Die ausgeprägten sozialen Netzwerke sind insbesondere im Falle von Migranten aus südlichen



Ländern von großer Bedeutung, da sie als Ersatz und Gleichgewicht des „Pull-Back-Faktors“ der zurückgelassenen heimischen engen Familienverhältnisse funktionieren können.<sup>181</sup>

### **3.6.3. EU-Migration**

Die Migration der Arbeitskräfte erhielt nach 1950 vor allem durch den Wiederaufbau der europäischen Wirtschaft eine zentrale Bedeutung. Die Grundlagen einer neuen Form der Arbeitsmigration und auch die Notwendigkeit einer Differenzierung zwischen Migration in Europa und innerhalb der Europäischen Union wurden bereits während der Erstellung der Römischen Verträge im Jahre 1957 angesprochen. Die Idee und die Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit dienten dem Zweck, dass die Aufnahme der EU-Bürger in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union im Falle einer Beschäftigung vereinfacht wird. Dahinter stand vor allem die Auffassung, dass grenzüberschreitende Wanderungen innerhalb des gemeinsamen Marktes der EU Wachstumsgewinne erzeugen sollten.<sup>182</sup>

#### **Entwicklung der Ost-West-Migration nach der EU-Osterweiterung**

Mit der nach der Wende beabsichtigten und erfolgten EU-Osterweiterung hat die Anzahl der Migrant/Inn/en aus den neuen EU-Staaten zugenommen, was auch die Zusammensetzung der Gruppe von EU-Bürgern, die einen Migrationshintergrund haben, deutlich veränderte.

Da eine sehr unterschiedliche Umsetzung der Übergangsbestimmungen zu beobachten war, richtete sich die Migration zunächst in solche Länder, die bereits unter den ersten ihren Arbeitsmarkt geöffnet haben.

Hinzu kommt, dass sich gerade beim Betritt der NMS-8 einige Länder wie Großbritannien und Irland gerade im Zustand einer besonders dynamischen ökonomischen Entwicklung befanden, was in vielen Branchen in deutlichen Engpässen der Arbeitskräfte resultierte.

Die Zunahme der Migration hat sich zwar deutlich vor und während der Krise im Jahre 2008 verlangsamt, es gibt aber immer noch Mitgliedstaaten wie z.B. Spanien und Großbritannien die noch immer eine Steigung der Migrantenzahlen haben.<sup>183</sup>

---

<sup>181</sup> Vgl. Netzwerk Europäische Bewegung [Zugriff am 28.04.2012]

<sup>182</sup> Vgl. Siuts (2009), S. 23

<sup>183</sup> Vgl. Hentges, Platzer (2011), S. 133 - 134

Von der Einführung der Regelung der siebenjährigen Übergangsfristen in einigen Ländern, waren nach dem 01. Mai 2004 zunächst die Bürger und Bürgerinnen der Tschechischen Republik, Polens, Estlands, Lettlands, Litauens, Ungarns, Sloweniens und der Slowakei dann nach dem 01. Januar 2007 auch Bulgariens und Rumäniens betroffen.

Im Jahre 2004 öffneten lediglich Irland, das Vereinigte Königreich und Schweden ihre Arbeitsmärkte sofort und uneingeschränkt für die Arbeitnehmer der neuen EU-Mitgliedstaaten. Die übrigen zwölf Staaten der EU-15 ließen ihr nationales System zunächst unberührt, es wurden aber schon einige Änderungen vorgenommen, wie zum Beispiel die Einführung eines Quotensystems. Infolge der erlaubten Gegenseitigkeit machten drei der neuen EU-Beitrittsländer (Polen, Slowenien und Ungarn) Gebrauch davon, und schränkten ihrerseits die Freizügigkeit für Arbeitnehmer der EU-15.

Im Mai 2006 wurde von den Regierungen Griechenlands, Finnlands, Portugals und Spaniens später auch Italiens beschlossen, die Beschränkungen umgehend aufzuheben. Belgien, Dänemark, Frankreich, Luxemburg und die Niederlande entschieden sich für den Weg, unter Anwendung verschiedener detaillierter Bestimmungen und Vereinfachungen die Übergangsregelungen binnen der nächsten drei Jahre eine schrittweise Aufhebung anzuwenden. Lediglich Österreich und Deutschland stellten ihre Anträge auf die Aufrechterhaltung der Maßnahme bis mindestens 2009.

Auf der anderen Seite wurden in Slowenien und Polen die Einschränkungen gegenüber Arbeitnehmern der EU-15 aufgehoben, während diese in Ungarn weiter beibehalten wurden. Mit der Ausnahme von Schweden und Finnland beschränkten die übrigen Staaten der EU-15 ihre Arbeitsmärkte für Arbeitnehmer aus Rumänien und Bulgarien, während für sie in alle neuen Mitgliedstaaten außer in Malta und – einigermaßen noch bedingt aber – auch in Ungarn die Arbeitsmärkte eröffnet wurden. Es kann also festgestellt werden, dass die uneingeschränkte Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der NMS-8 früher zustande kam als in der gesamten EU-27.

Was die freien Wanderungsmöglichkeiten innerhalb der EU nach der Osterweiterung betraf, wurde vor 2004 befürchtet, dass mit einer Massenmigration aus den mittel- und osteuropäischen Staaten gerechnet werden sollte. Als mögliche Begründungen kamen die Unterschiede in der Wirtschaftsleistung zwischen der EU-15 und den neuen Mitgliedstaaten in Frage.

Die theoretischen Grundlagen dieser Befürchtungen können in den neoklassischen Wirtschaftstheorien gefunden werden, in denen Einkommensunterschiede als einer der wichtigsten Pull- bzw. Push- Faktoren angesehen werden.

Interessanterweise lieferte eine Eurobarometer-Umfrage aus dem Jahre 2005 Beweise dafür, dass innerhalb der nächsten fünf Jahre (d.h. bis 2010) in den meisten Ländern der NMS-8 die Wanderungsabsichten ziemlich gering blieben. Tschechien, Slowenien, Ungarn, der Slowakei, Malta und Zypern wurden also von der Kommission als „Neue Mitgliedstaaten mit einer geringen Mobilität“ bezeichnet. Polen und die baltischen Staaten wurden aber als „Neue Mitgliedstaaten mit hoher Mobilität“ kategorisiert.

Die Emigration aus Malta und Zypern blieb im Vergleich mit den anderen Beitrittsländern marginal und konnte nicht in Zahlen ausgedrückt werden. Dies entsprach auch den Erwartungen und erklärt den Grund dafür, warum diese beiden Länder von den Übergangsbeschränkungen ausgenommen blieben.

In denjenigen Ländern der EU-15, die ihre Arbeitsmärkte sofort für die Bürger und Bürgerinnen der neuen Mitgliedstaaten öffneten, wurde verordnet, Statistiken über das Ausmaß der Migration zu führen, um schnellstmöglich zu relevanten Daten zu gelangen.<sup>184</sup>

### **Auswirkungen der Ost-West-Migration auf Löhne und Beschäftigung**

Die auf den Ansätzen der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie basierende Idee eines integrierten europäischen Arbeitsmarktes, in dem eine vollständige Mobilität stattfindet, die eine effizientere Aufteilung der Arbeitskräfte zwischen den Staaten erleichtern soll, um die Wachstumspotenziale innerhalb der Länder zu erhöhen, musste auch einigen kritischeren Ansätzen gegenübergestellt werden, und besonders im Falle der Migranten.

Die erwünschte Steigerung der Zahl der Migrantinnen wurde oft mit der Anwerbung einer "industriellen Niedriglohn-Reservearmee" gleichgesetzt, die zielgerichtet dafür eingesetzt wird, die Löhne niedrig zu halten und die Positionen der Gewerkschaften zu schwächen.

Eine Reihe von makroökonomischen Studien, die meistens mit der Hilfe von ökonometrischen Modellrechnungen die Auswirkungen der Migration auf den Arbeitsmarkt unter die Lupe nahmen, diagnostizierte nur in einigen Fällen marginale negative Auswirkungen auf Lohnentwicklung und Beschäftigung.<sup>185</sup>

---

<sup>184</sup> Vgl. Siuts (2009), S. 29 - 33

<sup>185</sup> Vgl. Hentges, Platzer (2011), S. 135

### **3.6.4. Gewinne und Verluste aufgrund der Migration**

Die Hoffnungen und die Befürchtungen, die im Zusammenhang mit der zunehmenden Migration auftauchen, wurden bisher vor allem durch die Perspektive der Zielländer thematisiert. Um einen kompletten gesamteuropäischen Überblick erhalten zu können, müssen auch die von der Migration verursachten Gewinne und Verluste in den Herkunftsländern herangezogen werden. Es ist klar, dass Migration vor allem einen Verlust an Humankapital in allen Gesellschaftsschichten und Altersgruppen bedeutet, daneben gibt es aber auch einige Vorteile für die Herkunftsländer, die schließlich eine positive Bilanz ziehen können. Zu den Vorteilen gehören folgende Folgeerscheinungen:

- Die Überweisungen in das Herkunftsland sind in mehreren Fällen sogar höher als die regulären Deviseneinkünfte des Landes aus Güterexporten. Dadurch wird die Zahlungsbilanz erheblich entlastet, die Importkapazität erhöht und auch der Schuldendienst erleichtert.
- Die häufig überlasteten heimischen Arbeitsmärkte werden entlastet, weil die überflüssige Kapazität von Arbeitskräften mit einer sogenannten sozialen Ventilfunktion der Migration entfällt.
- Die Überweisungen der Wanderarbeiter erhöhen den Lebensstandard der zurückgebliebenen Familien deutlich.
- Entwicklungseffekte, weil aus dem gesparten Kapital oft in den Aufbau von Kleinbetrieben zur Existenzsicherung nach der Rückkehr investiert wird.

Diese Effekte tragen viel dazu bei, die negativen Folgen der Migration in den Herkunftsländern zu vermindern. Obwohl der Verlust an jungem und qualifiziertem Humankapital mit Abstand der größte Nachteil der Migration für die Herkunftsländer ist, ist bei der Betonung der Entwicklungschancen noch ein gewisser Risikofaktor zu erwähnen.

Die Förderung und Unterstützung, die vor allem die im Heimatland gebliebenen Familienangehörigen und Investitionen von den Wanderarbeitern erhalten, mag kurzfristig zwar intensiver sein, hängt aber immer sehr stark von den wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen des jeweiligen Ziellandes ab.<sup>186</sup>

---

<sup>186</sup> Vgl. Butterwegge, Hentges (2009), S. 27 - 28

## 4. Fallstudie

Dem Leitgedanken von Michael Porter folgend stammen viele international erfolgreiche Unternehmen aus einer und derselben Branche desselben Herkunftslandes, in dem sie sich bereits in einer scharfen Wettbewerbssituation miteinander befanden. Das kann auch durch empirischen Beobachtungen und Analysen belegt werden: Porter und ein 30köpfiges Forschungsteam analysierten jahrelang die Wettbewerbsvorteile von diversen Firmen aus den USA, Deutschland, Italien, Dänemark, Schweden, der Schweiz, Großbritannien, Japan, Südkorea und Singapur.<sup>187</sup>

**Das Ziel der vorliegenden empirischen Studie:** Es soll untersucht werden, ob Österreich wegen der großen Veränderungen am Arbeitsmarkt nach der EU-Osterweiterung im Jahr 2004 profitiert hat oder nicht.

**Die Analyse** beschäftigt sich ausschließlich mit Österreich und soll anhand des Diamanten-Modells von Porter durchgeführt werden:

*Österreich:* sog. Altmitglied der EU

Der Arbeitsmarkt wurde nach einer voll ausgeschöpften Übergangsfrist am 1. Mai 2011 für die Arbeitnehmer der Ostbeitrittsländer eröffnet.

Der Arbeitsmarkt wurde ständig auf die staatlichen Bedürfnisse angepasst.

Wegen der Nähe der neuen osteuropäischen Länder wurde das Ereignis von großer Angst begleitet, dass ein zunehmender Wettbewerb auf den Arbeitsmärkten stattfinden wird.

Die Entwicklung der Wettbewerbsvorteile Österreichs sollen demzufolge nach dem Diamant-Modell von Michael Porter anhand der folgenden Kriterien untersucht werden:

- Faktorbedingungen:
  - Faktorbildende Mechanismen
  - Selektive Faktornachteile
- Nachfragebedingungen

---

<sup>187</sup> Vgl. M. Kutschker, S. Schmid (2008)

- Die Existenz von verwandten und unterstützenden Branchen
- Unternehmensstrategie, Struktur und Wettbewerb
- Die Rolle des Staates
- Die Rolle des Zufalls

Durch diese Untersuchung soll der Schwerpunkt insbesondere auf die Rolle des Arbeitsmarktes sowie dessen Entwicklungen gelegt werden.

#### 4.1.Faktorbedingungen

Österreich – ein profitabler Standort

**Abbildung 5 Günstige Lage von Österreich**



**Quelle: ABA-Invest in Austria (2011, S. 3)**

Zu den Erfolgsfaktoren gehören u.a. Stabilität, Know-how über Osteuropa und ein kaufkräftiger Markt in einer zentralen Lage.<sup>188</sup>

Zentrale Lage: Da ganz Europa in 3 Flugstunden zu erreichen ist, bietet Österreichs geografische Lage wesentliche strategische Vorteile für Geschäftstätigkeiten und das auch im Falle von Investoren aus dem Ausland: Dank seiner einmaligen geografischen Position ist Österreich ein idealer Unternehmensstandort als Verbindungsknoten zwischen Ost und West oder als Ausgangspunkt für Ost-Geschäfte. Ein wichtiger Standortvorteil ist, dass die

<sup>188</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011) S. 5

wichtigsten osteuropäischen Städte auch sehr nah liegen (siehe Tabelle 2): um einige Beispiele zu erwähnen, beträgt die Entfernung von Wien nach Prag 299 km und nach Budapest nur 266 km. Österreichs Straßennetz verfügt über mehr als 110.000 km hochwertiger Straßen, außerdem befinden sich im Bundesgebiet sechs internationale Flughäfen, darunter der Wiener Flughafen mit 43 Destinationen in Mittel- und Osteuropa.<sup>189</sup>

**Tabelle 4 Entfernung von Wien**

Von Wien nach	Entfernung	Flugzeit
Berlin	634 km	1:15 Std.
Brüssel	1.121 km	1:30 Std.
Budapest	266 km	0:45 Std.
Frankfurt	720 km	1:50 Std.
London	1.570 km	2:00 Std.
Moskau	1.950 km	2:50 Std.
Prag	299 km	1:00 Std.
Rom	1.130 km	1:45 Std.
Zürich	757 km	1.25 Std.

**Quelle: ABA-Invest in Austria (2011, S. 4) Eigene Darstellung**

Infolge der Osterweiterung der Europäischen Gemeinschaft zur EU-27 erhielt Österreich nicht nur geografisch sondern auch politisch und wirtschaftlich eine zentrale Position in Europa. Seine Funktion als Sprungbrett zu den neu erschließenden Zukunftsmärkten in Ost- und Südosteuropa ist von sehr großer Bedeutung. Außerdem darf man es nicht vergessen, dass es alte historische Verbindungen und gute Geschäftsbeziehungen zwischen den neuen Beitrittsländern und Österreich gegeben hat, die Österreich zum ungeschlagenen Ost- und Südosteuropa-Spezialisten unter der alten EU-Ländern machen. Auch erfolgreiche osteuropäische Unternehmen, die auf den europäischen Märkten eine Präsenz erhalten wollen, wählen immer öfter Österreich als Standbein. Österreich kann dabei als ein primärer Partner

<sup>189</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011) S. 3

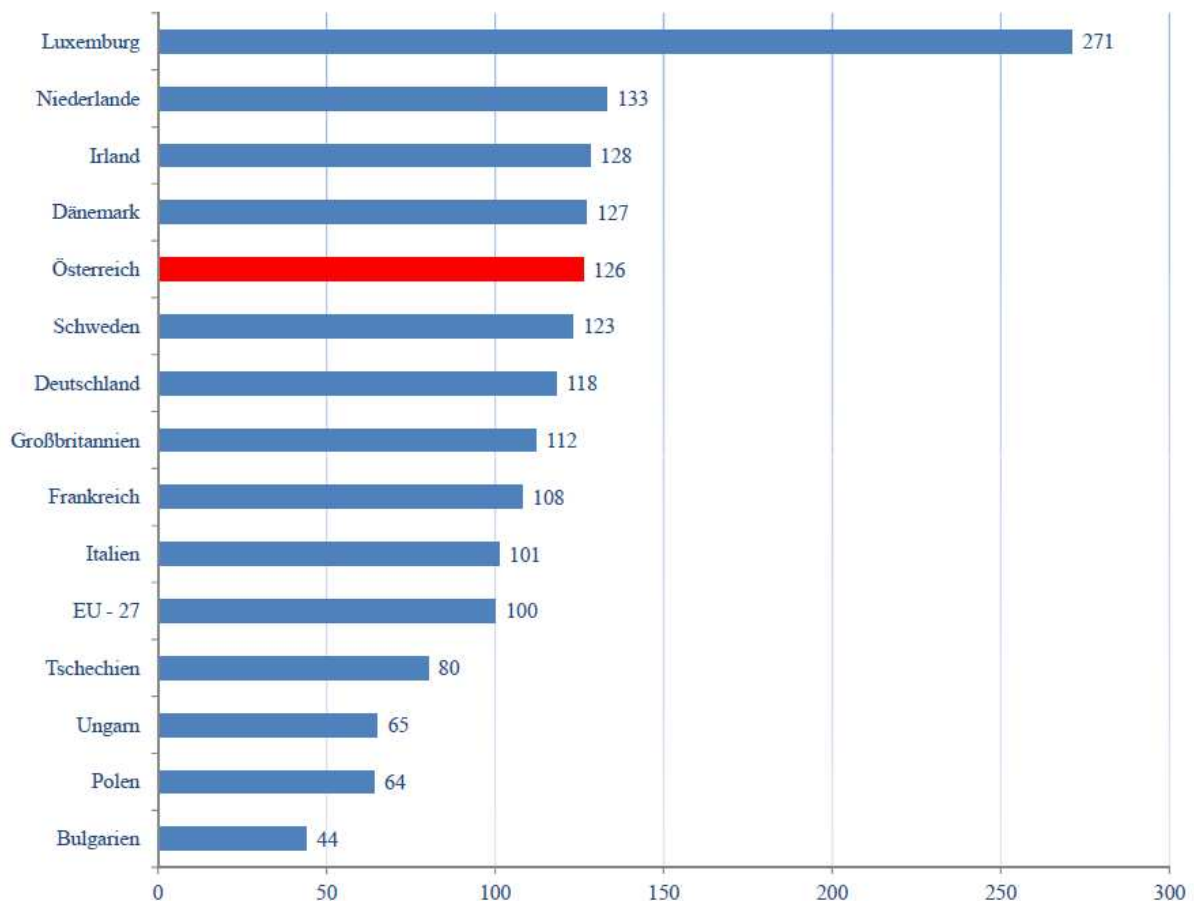


mit dem nötigen Know-how und mit seinen auf der europäischen Ebene erfahrenen Dienstleistern agieren.<sup>190</sup>

### Attraktive Rahmenbedingungen

#### Abbildung 6 Die reichsten EU-Länder

##### BIP pro Kopf 2011 in Kaufkraftstandards (KKS)



Quelle: ABA-Invest in Austria [Zugriff am 12.07.2012] Eigene Darstellung

- Österreich ist das fünftreichste Land in der EU (siehe Abbildung 7)
- Österreichische Konsumenten verfügen über eine überdurchschnittliche Kaufkraft
- Die Infrastruktur ist hochentwickelt
- Effiziente Verwaltung

<sup>190</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011) S. 5

## **Sicherheit**

- Politische und gesellschaftliche Stabilität ist vorhanden
- Gute Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- Hohe persönliche Sicherheit
- Sicherheit im Versorgungssystem

## **Steuervorteile**

- Niedrige Besteuerung für Unternehmen
- Attraktive Gruppenbesteuerung
- Das österreichische Steuerrecht ermöglicht es, dass die Steuerbelastung zusätzlich vermindert wird
- Keine Vermögensteuer

## **Produktivität**

- Bei der Arbeitsproduktivität pro Beschäftigten ist Österreich innerhalb der EU auf dem attraktiven Platz 3

## **Zentrale Lage**

- Ideale Basis für Geschäfte in Ost- und Südosteuropa
- Bereits gibt es insgesamt 16.000 Joint Ventures zwischen Unternehmen aus Österreich und Osteuropa, die eine wichtige Gesamterfahrung zur Verfügung stellen
- Osteuropa-Koordinationszentrale für ca. 1.000 Unternehmen aus dem Ausland
- Dienstleister mit umfangreichem Osteuropa-Know-how
- Der leistungsfähigste Flughafen in Richtung Mittel- und Osteuropa

## **Fundierte Ausbildung**

- In Österreich herrscht sowohl im technischen als auch im kaufmännischen Bereich ein hohes Niveau und vor allem ein praxisorientierter Ansatz

- Hohe Bildungsausgaben sorgen dafür, dass der Wert der Aus- und Weiterbildung konstant bleibt.<sup>191</sup>

Zu den Schlüsselfaktoren, die Österreich zu einem idealen Unternehmensstandort machen, gehören u.a. noch das unternehmensfreundliche Klima, die verlässlichen Rahmenbedingungen, die Rechtssicherheit und nicht zuletzt die Sozialpartnerschaft. Letztere ist in der modernen Wirtschaftswelt ein unbezahlbarer Wettbewerbsvorteil, der seine Effizienz besonders beim Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise bewiesen hat, wo sich Österreichs Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik erfolgreich und nachhaltig mit den internationalen Herausforderungen auseinandersetzen konnte. Ein geeignetes Beispiel dafür ist die Entwicklung der Arbeitslosenquote, die seit 2010 zu den niedrigsten innerhalb der EU gehört. Da die Suche nach qualifizierten Fachkräften in der Zukunft immer mehr Bedeutung erhalten wird, gibt es in Österreich sehr aktive Initiativen, um durch das Erhalten und Heranziehen der besten Köpfe und Talente einer der innovativsten Standorte zu sein.<sup>192</sup>

Unter den wichtigsten Industriezweigen sind die Metallerzeugung und -verarbeitung, Maschinenbau, Elektronik, Nahrungs- und Genussmittel sowie die chemische Industrie zu erwähnen. Andere Branchen-Leader sind noch Rosenbauer, Engel, Keba oder Liebherr. Über weltberühmte Bekanntheit können sich Brands wie Red Bull, Swarovski oder Manner freuen, die von Österreich aus die internationalen Märkte eroberten.<sup>193</sup>

Die österreichische Wirtschaft hat die Finanz- und Wirtschaftskrise gut bewältigen können, da es gerade einen exportgestützten Aufschwung gab.<sup>194</sup>

---

<sup>191</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011) S. 5

<sup>192</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011) S. 7

<sup>193</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011) S. 9

<sup>194</sup> Vgl. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2011) S. 3

**Tabelle 5 Reales Wirtschaftswachstum im internationalen Vergleich**

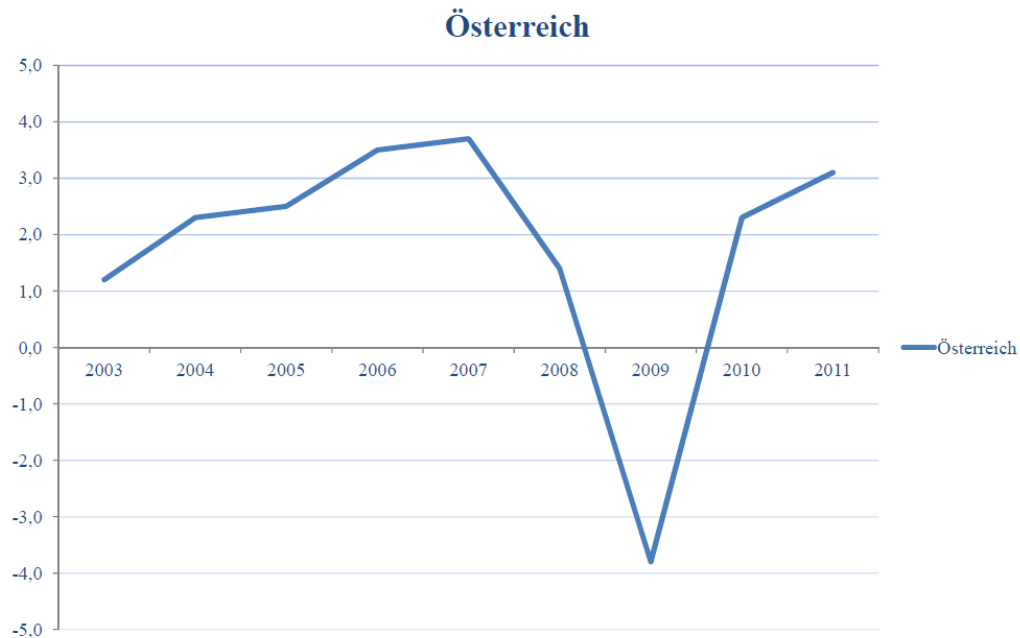
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Belgien	1,0	3,0	1,8	2,8	2,9	1,0	-2,8	2,3	1,9
Deutschland	-0,2	1,1	0,8	3,2	3,3	1,1	-5,1	3,7	3,0
Irland	4,6	4,4	6,2	5,4	5,2	-3,0	-7,0	-0,4	0,7
Griechenland	5,0	4,6	2,2	4,5	3,0	-0,2	-3,3	-3,5	-6,9
Spanien	3,1	3,3	3,6	4,0	3,5	0,9	-3,7	-0,1	0,7
Frankreich	1,1	2,5	1,9	2,2	2,3	-0,1	-2,7	1,5	1,7
Italien	0,0	1,5	0,7	2,0	1,7	-1,2	-5,5	1,8	0,4
Luxemburg	2,1	4,9	5,4	5,6	6,6	0,8	-5,3	2,7	1,6
Niederlande	0,3	2,2	2,0	3,4	3,9	1,8	-3,5	1,7	1,2
Österreich	1,2	2,3	2,5	3,5	3,7	1,4	-3,8	2,3	3,1
Portugal	-0,8	1,5	0,9	1,4	2,4	0,0	-2,9	1,4	-1,6
Slowenien	2,8	4,4	4,5	5,8	6,9	3,6	-8,0	1,4	-0,2
Finnland	1,8	3,7	2,9	4,4	5,3	0,3	-8,4	3,7	2,9
Euroraum	0,8	2,1	1,7	3,0	3,0	0,4	-4,3	1,9	1,5
Bulgarien	5,0	6,6	6,2	6,3	6,4	6,2	-5,5	0,4	1,7
Tschechien	3,6	4,5	6,3	6,8	5,7	3,1	-4,7	2,7	1,7
Dänemark	0,4	2,3	2,4	3,4	1,6	-0,8	-5,8	1,3	1,0
Estland	7,2	8,3	9,4	10,0	7,5	-3,7	-14,3	2,3	7,6
Zypern	1,9	4,2	3,9	4,1	5,1	3,6	-1,9	1,1	0,5
Lettland	7,2	8,7	10,6	12,2	9,6	-3,3	-17,7	-0,3	5,5
Litauen	10,3	7,3	7,8	7,8	9,8	2,9	-14,8	1,4	5,9
Ungarn	4,2	4,8	3,5	4,0	0,1	0,9	-6,8	1,3	1,7
Malta	-0,3	0,2	3,9	3,6	4,3	4,1	-2,7	2,3	2,1
Polen	3,9	5,3	3,6	6,2	6,8	5,1	1,6	3,9	4,3
Rumänien	5,2	8,5	4,2	7,9	6,3	7,3	-6,6	-1,6	2,5
Slowakei	4,8	5,2	6,7	8,5	10,5	5,8	-4,9	4,2	3,3
Schweden	1,9	4,1	3,3	4,2	3,3	-0,6	-5,0	6,1	3,9
Großbritannien	2,8	3,3	2,2	2,9	3,5	-1,1	-4,4	2,1	0,7
EU-27	1,3	2,5	2,0	3,2	3,2	0,3	-4,3	2,0	1,5

**Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008, S. 235), (2010, S.17), (2012, S. 144) Eigene Darstellung**

Wie in der Tabelle dargestellt, konnten unterschiedliche Verläufe der Wirtschaftsentwicklung in der Europäischen Union beobachtet werden. In den besonders exportorientierten Ländern wie Deutschland, Österreich, Finnland und Schweden wuchs die Wirtschaftsleistung im Jahr 2011 um 3% bis 4%. Für die Mehrzahl der Mitgliedstaaten entsprach die Entwicklung den Erwartungen eher nicht. Vor allem in den südlichen Ländern wurde die Wirtschaftsentwicklung durch eine Notwendigkeit zur fiskalpolitischen Konsolidierung gebremst. In den Ländern Mittel- und Osteuropas verstärkte sich hingegen das Wirtschaftswachstum im Durchschnitt von 2,5% auf 3,2%. Im gesamten Euroraum wie auch in der EU sank die Wachstumsrate von rund 2% im Jahr 2010 auf 1,5% im Jahr 2011, wobei

sich die Dynamik im Jahresverlauf mehr und mehr verringerte und zum Jahresausklang sogar ein Rückgang der Wirtschaftsleistung festgestellt werden musste.<sup>195</sup>

Abbildung 7 Reales Wirtschaftswachstum in Österreich



**Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008, S. 235), (2010, S.17), (2012, S. 144) Eigene Darstellung**

Wie in der Abbildung von Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit dargestellt, herrschte bis 2007 ein kontinuierliches Wirtschaftswachstum von durchschnittlich rund 3%. Die Folgen der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise resultierten sich aber in einem realen Rückgang der Wirtschaftsleistung.

Als exportstarkes Land profitierte Österreich 2011 besonders von der günstigen außereuropäischen Konjunkturlage. Die Erholung nach der Wirtschaftskrise konnte dadurch verstärkt fortgesetzt werden und das Wirtschaftswachstum stieg von 2,3% im Jahr 2010 auf 3,1% im Jahr 2011.<sup>196</sup>

<sup>195</sup> Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2012) S. 15

<sup>196</sup> Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2012) S. 15

## 4.2.Faktorbildende Mechanismen

### **Hypothese 1: Im Vergleich mit den EU-Staaten hat Österreich bessere faktorbildenden Mechanismen.**

Zweifelloos hängt der wirtschaftliche Erfolg eines Landes stark von seinem Bildungssystem ab. In Österreich wird auf eine gediegene Ausbildung auf allen Ebenen gesetzt. Ähnlich wie in Deutschland steht den Jugendlichen ein duales Bildungssystem (Lehre plus Berufsschule) zur Verfügung. Betriebe und Schulen kooperieren eng darüber, damit die Inhalte der Ausbildung und die Anforderungen miteinander abgestimmt sind.<sup>197</sup>

In allen Bundesländern gelten Lehrpläne, die im ganzen Bund einheitlich sind und von dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) erstellt wurden. Auch die Schulen verfügen über eine gewisse Autonomie in den Haushaltsangelegenheiten, können aber auch ihren Lehrplan an die lokalen Gegebenheiten anpassen. Ein ähnlicher Aufbau kann auch im deutschen Bildungssystem gefunden werden. Mit der Vollendung des sechsten Lebensjahres beginnt die Schulpflicht, die neun Jahre dauert. Der Aufbau des österreichischen Schulsystems ist in Österreich folgendermaßen gegliedert: Die Volksschule (in Deutschland Grundschule, ISCED 1) dauert vier Jahre, die darauffolgenden Optionen können die Hauptschule und die Unterstufe der Allgemeinen Höheren Schulen (AHS) sein (ISCED 2). Nach acht Schuljahren folgt der Übergang in ISCED 3, die Wahlmöglichkeiten sind dann: Polytechnische Schulen (bereiten auf eine Lehre vor), Berufsbildende Mittelschulen (BMS), Berufsbildende Höhere Schulen und die Oberstufe der AHS. Dieses System wurde in den vergangenen Jahren durch ein neues Modell der Neuen Mittelschule ergänzt, dessen Ziel es ist, die bisherige und als zu früh beurteilte Trennung mit 9,5 Jahren in akademische und praktische Richtungen zu vermeiden.<sup>198</sup> Im Bereich von ISCED 4 kommen dann Aufbaulehrgänge, und das Niveau von ISCED 5 mit Meisterschulen, Kollegs, Akademien, Fachhochschulen und Universitäten.<sup>199</sup>

---

<sup>197</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011), S. 13

<sup>198</sup> Vgl. Neue Mittelschule [Zugriff am 09.08.2012]

<sup>199</sup> Vgl. Voßkamp, Nehlsen, Dohmen (2008), S. 113

## **Primär- und Sekundärbereich**

Es kann festgestellt werden, dass ein sehr hoher Anteil der Jugendlichen in Österreich die Möglichkeit einer Ausbildung an berufsbildenden Schulen (BMS, BHS und Berufsschulen) ausnutzt.

Die berufsbildenden höheren Schulen haben eine große Beliebtheit, da sie nicht nur den direkten Einstieg ins Berufsleben ermöglichen, sondern mit dem BHS-Abschluss auch den Zugang zu den Hochschulen ermöglichen.<sup>200</sup>

## **Tertiärbereich**

Im tertiären Sektor befinden sich in Österreich folgende Ausbildungswege:

- viersemestrige (Werk)Meisterschulen, in denen die theoretische Fachbildung nach abgeschlossener Berufsausbildung im technisch-gewerblichen Bereich erweitert werden kann.
- Akademien, wie zum Beispiel Akademien für Hebammenausbildung, für gehobene medizinisch-technische Dienste und die Pädagogischen Akademien, wo Lehrer für allgemein bildenden Pflichtschulen (Volksschulen oder Hauptschulen oder Polytechnischen Schulen oder Sonderschulen) gebildet werden.
- Kollegs, die im Falle von allgemeinen Schulabschlüssen einen Erwerb von beruflichen Berechtigungen ermöglichen (Bildungsdauer: vier Semester).
- Fachhochschulen (seit 1994), praxisnahes Studium mit Auswahlverfahren
- Universitäten<sup>201</sup>

Unter den österreichischen Hochschulen ist eine Aufgliederung in drei Typen von postsekundären Bildungsstätten möglich:

öffentliche Universitäten, Fachhochschulen und Privatuniversitäten.<sup>202</sup>

Die stärksten Pfeiler der österreichischen postsekundären Bildung werden durch die öffentlichen Universitäten gebildet. Die größte und renommierteste darunter ist die Universität Wien, die 1365 gegründet wurde, und damit die älteste Universität im deutschen Sprach- und Kulturraum ist. Die Zahl der Studierenden (88.000) platziert sie unter die größten Universitäten Zentraleuropas.

---

<sup>200</sup> Vgl. Voßkamp, Nehlsen, Dohmen (2008), S. 115 - 116

<sup>201</sup> Vgl. Voßkamp, Nehlsen, Dohmen (2008), S. 116

<sup>202</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung [Zugriff am 02.07.2012]

Unbedingt müssen aber auch die Universitäten von Graz, Linz, Salzburg, Innsbruck und Klagenfurt sowie die medizinischen und die Kunst-Universitäten zu erwähnen. Insgesamt studierten im Wintersemester 2009/10 rund 284.000 Studenten an den öffentlichen Universitäten Österreichs.<sup>203</sup>

Die privat geleiteten Universitäten haben dagegen eine relativ junge Geschichte: erst 1994 wurden die Fachhochschul-Studiengänge als Bildungsstätten der wissenschaftlichen Berufsausbildung auf Hochschulebene eingeführt. Im Jahre 1999 wurde mit dem Akkreditierungsrat eine Institution geschaffen, die eine gleichwertige Anerkennung von Privatuniversitäten ermöglicht. Seitdem haben sich beide Typen weiterentwickelt und tragen viel zur Vielfalt der österreichischen Hochschullandschaft bei.

Ende 2010 gab es in Österreich 22 öffentliche Universitäten, 21 Fachhochschulen und 13 Privatuniversitäten.

### **Lehre und Studienangebot**

Ein wichtiges Merkmal des Lehrveranstaltungsangebots österreichischer Universitäten ist, dass die Zahl fremdsprachiger – insbesondere englischsprachiger – Studiengänge relativ hoch ist. Insgesamt waren 67 fremdsprachige ordentliche Studien im Studienangebot zu finden mit einer Dominanz von englischsprachigen Master- und PhD-Programmen (Stand 2010).<sup>204</sup>

---

<sup>203</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung [Zugriff am 02.07.2012]

<sup>204</sup> Vgl. Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011), S. 20 - 21



**Tabelle 6 Höchste abgeschlossene Schulbildung**

Merkmale	Gesamt (=100 %) in 1.000	Max. Pflichtschule		Lehre/mittlere Schule		Matura		Universität	
		in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Staatsbürgerschaft									
Österreich	6.166	1.494	24	3.083	50	1.044	17	546	9
Davon eingebürgert (Nicht EU/EFTA)	255	119	47	86	34	33	13	16	6
Nicht Österreich	657	228	35	224	34	107	16	98	15
davon EU/EFTA	221	20	9	90	41	58	26	53	24
davon sonstiges Ausland	435	208	48	134	31	49	11	44	10

**Quelle: Statistik Austria (2009, S. 137) Eigene Darstellung nur Personen ab 16 Jahre. - Zahlen in Klammern beruhen auf geringen Fallzahlen: Sind in der Randverteilung weniger als 50 oder in der Zelle weniger als 20 Fälle vorhanden, wird geklammert. Zahlen, die auf Randverteilungen <20 beruhen, werden nicht ausgewiesen.**

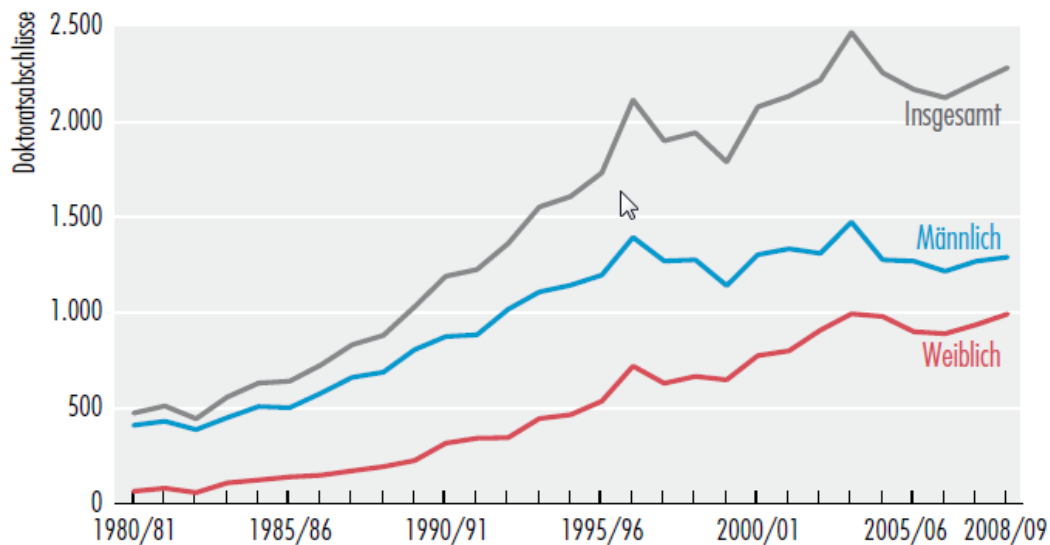
Die meisten Österreicher/innen (etwa die Hälfte) können den Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Schulbildung angeben. Nach der Pflichtschule beenden 25% ihre Bildung, während 17% über eine Matura verfügen. 9% absolvieren erfolgreich ein Studium, was allerdings unter dem OECD-Schnitt bleibt.<sup>205</sup>

Die Zahl der promovierenden (postgradualer Doktorat als Folgeabschluss nach einem Diplom- oder Masterstudium) an den öffentlichen und privaten Universitäten beträgt mehr als 2.000 Personen jährlich. In der Entwicklung dieser Zahl, ist seit den 1990er-Jahren ein stetiger Anstieg zu beobachten.<sup>206</sup>

<sup>205</sup> Vgl. Vgl. derstandard.at [Zugriff am 10.08.2012]

<sup>206</sup> Vgl. Statistik Austria (2011), S. 44

**Abbildung 8 Entwicklung der Zahl der Postgradualen Doktoratsabschlüsse**



**Quelle: Statistik Austria (2011, S. 45)**

Im Abbildung ist eine steigende Anzahl der Doktoratsabschlüsse in der Periode von dem Studienjahr 1980/1981 bis 2008/2009 zu beobachten.

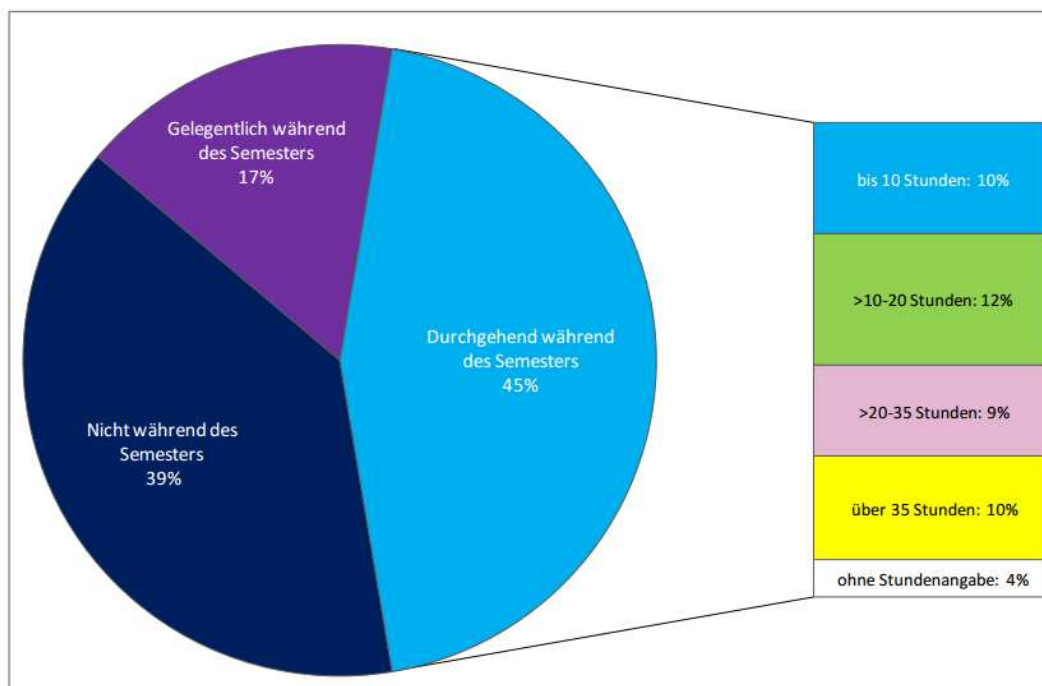
**Doktorand/innen** werden nicht nur als promovierende Studierende, sondern gleichzeitig auch als Nachwuchsforscher/innen betrachtet, was der Europäischen Charta für Forschende entspricht. Dass Doktorand/innen an der Universität beschäftigt werden, bildet den einen wesentlichen Grundpfeiler für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Eine Sozialerhebung aus dem Jahre 2009 zeigte, dass 31% der Promovierenden studienbezogen an der Universität beschäftigt waren. An den Universitäten gibt es Bemühungen, den Doktorand/innen entsprechende Arbeitsbedingungen und möglichst vielen ein Beschäftigungsverhältnis zur Verfügung zu stellen. Dementsprechend wird auch auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Rotationsstellen und Laufbahnstellen geachtet. Bei einer Anstellung an der Universität bieten in der Regel strukturierte Doktoratsprogramme und Doktoratskollegs den Doktorand/innen befristete Verträge, die drei bis vier Jahre dauern.<sup>207</sup>

<sup>207</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011) S. 18

## Studium und Erwerbstätigkeit

Für die meisten Studierenden gehört auch eine Erwerbstätigkeit während des Semesters und/oder in den Ferien zu ihren Studentenjahren. Die Statistik über die Erwerbstätigkeit von Studierenden zeigt ähnliche Zahlen, als in fast allen vergleichbaren westeuropäischen Staaten. Die Art und Ausmaß der Beschäftigung und der Zeitaufwand, der damit verbunden ist, hat unterschiedliche Konsequenzen für das Studium.<sup>208</sup>

**Abbildung 9 Erwerbstätigkeit während des Semesters**



**Quelle: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010, S. 135)**

Wie die Abbildung von Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung darstellt, haben 61% der Studierenden während des Semesters eine Erwerbstätigkeit.

Etwa zwei Drittel der erwerbstätigen Studierenden sind durchgehend während des ganzen Semesters beschäftigt, während ein Drittel nur gelegentlich. 39% der Studierenden sind nicht oder ausschließlich in den Semesterferien erwerbstätig. Alle Studierende betrachtet, können 10% als Vollzeitwerbstätige bezeichnet werden (Beschäftigungen über 35 Stunden pro Woche während des Semesters), weitere 9% haben während des ganzen Semesters eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 bis 35 Stunden pro Woche, während 12% im Ausmaß von 10 bis 20 Stunden. Durchgehend im Ausmaß von bis zu 10 Stunden sind etwa

<sup>208</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010) S. 133

10% während des Semesters beschäftigt. 4% kann kein gültiges Stundenausmaß angeben, ist aber durchgehend während des Semesters erwerbstätig. Zuletzt sind es 17% aller Studierenden, die gelegentlich während des Semesters (meist bis zu 10 Stunden) arbeiten.<sup>209</sup>

Seit 1973 werden in Österreich Sozialerhebungen unter den Studierenden durchgeführt. Mit dem sogenannten „Kernbericht— zur Studierenden-Sozialerhebung“ 2009 wurden die Ergebnisse der bisher umfangreichsten Befragung unter Studierenden in Österreich dokumentiert. Der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2006 (Unger/Wroblewski 2007) ähnlich wurde die Erhebung online durchgeführt, dieses Mal wurden die Studierenden im Sommersemester 2009 jedoch per E-Mail zur Teilnahme aufgefordert (2006 noch per Brief). Erstmals wurden 2009 auch Studierende der Pädagogischen Hochschulen, die 2007 aus den Pädagogischen Akademien entstanden, befragt. Die Sozialerhebung berücksichtigte somit alle Studierenden in Österreich mit Ausnahme der Studierenden an Privatuniversitäten (rund 5.000). Für die Umfrage wurden also alle Studierenden an öffentlichen Universitäten, in FH-Studiengängen und Pädagogischen Hochschulen eingeladen und mehr als 40.000 beteiligten sich daran. Die Datengrundlage für die Auswertungen konnte daher gegenüber dem Vorgängerbericht (knapp 9.000) deutlicher ausgeweitet werden.<sup>210</sup>

**Tabelle 7 Gegenüberstellung der Erwerbstätigkeit 2006, 2009**

	2006	2009
Während des ganzen Semesters	39,8 %	45,0 %
Gelegentlich während des Semesters	18,2 %	16,6 %
Keine Erwerbstätigkeit	42,0 %	38,4 %
Summe	100 %	100 %
Durchschnittliche Erwerbsausmaß	19,1 h	19,8 h

**Quelle: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010, S. 147) Eigene Darstellung**

In der Tabelle über die Gegenüberstellung der Erwerbstätigkeit von Österreich Studierenden-Sozialerhebungen wurden die Erhebungen von 2006 und 2009 einander mit einer Anpassung

<sup>209</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010) S. 135

<sup>210</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010) S. 9

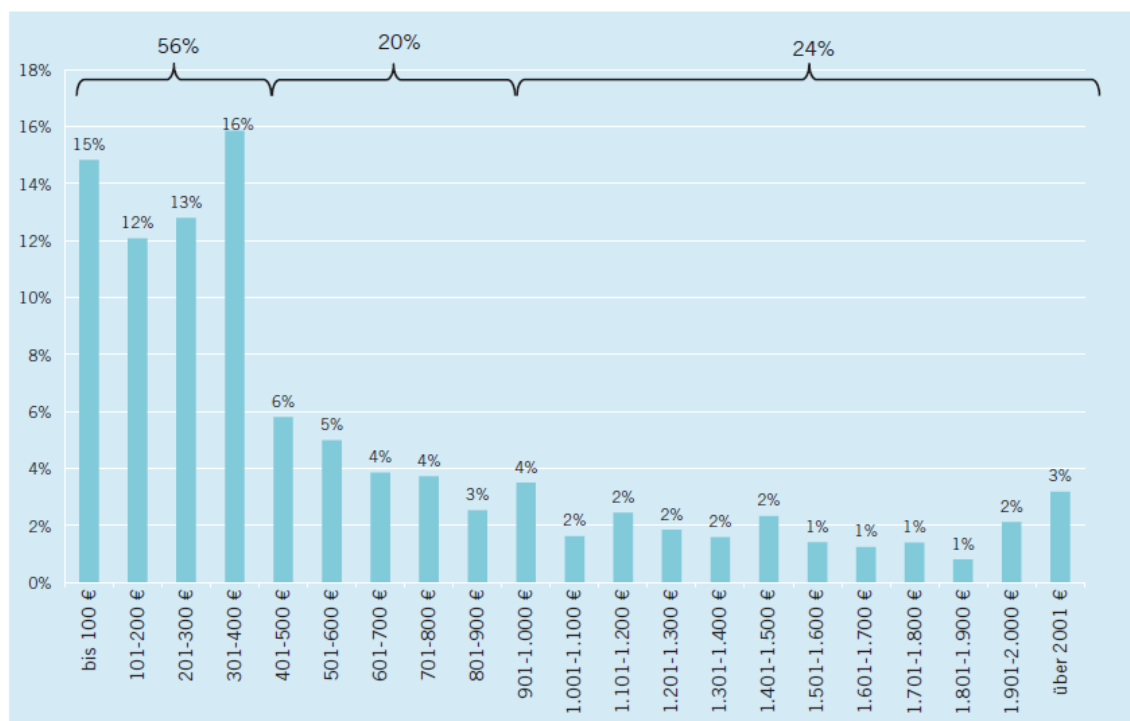
beider Datensätze neu ausgewertet. Die Ergebnisse beziehen sich auf inländische und ausländische Studierende an Universitäten und Fachhochschulen. Es werden allerdings Studierende an Pädagogischen Hochschulen, Doktorand/innen und Studienanfänger/innen des jeweiligen Sommersemesters nicht berücksichtigt, da diese in der Studierenden-Sozialerhebung 2006 noch nicht erfasst wurden.

Der Vergleich zeigt einen Anstieg von 58% auf 62% bezüglich der Erwerbstätigkeit unter Studierenden, wobei sich besonders der Anteil der Studierenden erhöht hat, die durchgehend während des ganzen Semesters beschäftigt sind.

Waren es 2006 rund 40% der Studierenden, die während des ganzen Semesters eine Beschäftigung vorweisen konnten, waren es im Jahre 2009 45%.<sup>211</sup>

Eine parallele Ausübung des Studiums und einer Erwerbstätigkeit resultiert in einer Doppelbelastung, die im Schnitt das Gesamtarbeitspensum erhöht. Dabei sind meistens negative Auswirkungen auf den Studienaufwand und vor allem auf die sonstige verfügbare Zeit zu beobachten.<sup>212</sup>

**Abbildung 10 Erwerbseinkommen von erwerbstätigen Studierenden**



**Quelle: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010, S. 195)**

<sup>211</sup> Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010) S. 147

<sup>212</sup> Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010) S. 177

**Erwerbseinkommen:** Mehr als die Hälfte (56%) der erwerbstätigen Studierenden verfügt über ein monatliches Einkommen bis zu 400 € pro Monat. 20% verdienen zwischen 401 € und 900 €, während jede/r Vierte (25%) darüber liegt (siehe Abbildung 14). Im Durchschnitt ist das Erwerbseinkommen der Studierenden um 625 €, mit einem durchschnittlichen Zeitaufwand von ca. 20 Stunden pro Woche.

Diejenige Studierenden, die im Kalenderjahr vor dem jeweiligen Semesterbeginn eine Erwerbstätigkeit mit einem Jahreseinkommen von zumindest 4.886€ oder mehr hatten, werden nach den zum Zeitpunkt der Erhebung geltenden Regelungen an Universitäten von den Studienbeiträgen befreit. Dieser Betrag wird jährlich angepasst und entspricht dem maximal möglichen Jahreseinkommen bei einer geringfügigen Beschäftigung. Dieser Grenzwert, der übrigens auch für die Möglichkeit elterlicher Mitversicherung und für die Berechtigung auf Studienbeihilfe maßgebend ist, kann unter der Studierenden zu zwei unterschiedlichen Strategien führen. Zum einen Hand gibt es Studierende, die versuchen knapp unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze zu bleiben, damit sie die oben genannten Unterstützungs- bzw. Versicherungsleistungen nicht verlieren. Zum anderen gibt es Studierende, deren Einkommen diesen Grenzwert übertrifft, und welche dann keine Studienbeiträge leisten müssen, obwohl dann höhere Kosten für eine Selbstversicherung ausfallen.

Wie bereits oben abgebildet, fallen viele (16%) Studierende in die Einkommenskategorie zwischen 301€ und 400€. Um über die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 358€ zu kommen, müssen Studierende im Schnitt 13 bis 14 Stunden pro Woche arbeiten. Mehrere Anmerkungen haben schon darauf hingewiesen, dass dieser Zeitaufwand ziemlich hoch ist, um ein solches Einkommen zu erzielen.<sup>213</sup>

Wenn die Chancen einer erfolgreichen Anstellung nach dem Studienabschluss analysiert werden, sind Akademiker im Vergleich mit Personen anderer Bildungsabschlüsse in einem sehr geringen Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen.<sup>214</sup>

---

<sup>213</sup> Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010) S. 195 - 196

<sup>214</sup> Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011) S. 34

**Tabelle 8 Arbeitslose nach höchster abgeschlossener Schulbildung**

Periodendurchschnitt	2008	2009	2010
	Männer und Frauen		Männer und Frauen
Keine abgeschlossene Schulausbildung	12.063	14.057	14.457
Pflichtschule	87.134	104.478	98.485
Lehre	71.827	90.883	85.991
Lehrausbildung, teilintegrativ	-	-	50
Meisterprüfung	1.755	2.257	2.167
Mittlere technisch-gewerbliche Schule	1.010	1.452	1.357
Mittlere kaufmännische Schule	5.257	6.247	6.241
Sonstige mittlere Schule	6.081	6.920	6.643
Allgemeinbildende höhere Schule	6.241	7.387	7.627
Höhere technisch-gewerbliche Schule	3.228	4.824	4.798
Höhere kaufmännische Schule	3.139	4.103	4.245
Sonstige höhere Schule	4.930	5.760	5.702
Akademie (zB. Pädak)	885	851	845
Fachhochschule Bakkalaureat	-	-	92
Fachhochschule	743	1.259	1.358
Bakkalaureatstudium	124	254	324
Universität	6.896	8.299	9.093
Insgesamt	212.253	260.312	250.783

**Quelle: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2011 [Zugriff am 03.07.2012]**

### **Eigene Darstellung**

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Anzahl von Arbeitslosen nach ihrer höchsten abgeschlossenen Schulbildung im Zeitraum von 2008 bis 2010. Die höchsten Zahlen befinden sich bei denen, die nur Pflichtschulausbildung oder eine Lehre abgeschlossen haben.

Aufgrund der Daten kann man sehen, dass zwischen 2008 und 2009 in diversen Schulbildungsgruppen die Arbeitslosigkeit sehr erhöht hat. Die Veränderungen zwischen 2009 und 2010 waren nicht gravierend.



**Tabelle 9 Arbeitslosenquote, in %**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>EU-15 gesamt</b>	9,3	9,5	7,7	7,3	7,6	8	8,1	8,1	7,7	7	7,1
<b>Ö gesamt</b>	4,2	3,7	3,5	3,6	4	4,3	4,9	5,2	4,7	4,4	3,8
<b>Männer</b>	3,9	3,6	3,3	3,4	4,1	4,3	4,5	4,9	4,3	3,9	3,6
<b>Frauen</b>	4,6	3,9	3,8	3,8	3,9	4,2	5,4	5,5	5,2	5	4,1
<b>Pflichtschule</b>	6,9	5,9	6,2	6,3	6,9	8,2	9,5	10,2	9,6	8,8	8,2
<b>Lehre, BMS</b>	3,8	3,5	3,1	3,3	3,7	3,6	4,1	4,1	3,9	3,4	3,1
<b>Höhere Schule</b>	3,1	2,6	2,3	2,5	2,8	3,4	4,4	4,6	4	3,8	3,2
<b>Universität, Hochschule</b>	1,8	1,8	1,6	1,5	2,1	2,1	3	3,1	2,7	2,8	1,9
<b>15-24 Jahre</b>	5,8	5,1	5,1	5,6	6,2	7	9,7	10,3	9,1	8,7	8
<b>25-49 Jahre</b>	3,9	3,2	2,9	3	3,3	3,6	4,3	4,5	4,2	3,9	3,4
<b>50+ Jahre</b>	4,6	4,5	4,6	4,1	4,8	4,7	3,7	3,5	3,4	3	2,2

**Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010, S. 19)**

### **Eigene Darstellung**

Wie in der Tabelle von Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zu sehen ist, diejenige, die eine Universität oder Hochschule absolvieren, finden eher erfolgreich eine Anstellung. Im Jahr 2008 waren nur 1,9% von denen arbeitslos.

Die Arbeitslosenquote nach internationaler Definition betrug in Österreich im Jahr 2008 3,8%. Dieser Wert war deutlich unter jenem der EU-15 (7,1 Prozent) und war die viertniedrigste der EU-27 hinter den Niederlanden, Dänemark und Zypern (Daten: AKE /Eurostat). Seit 1998 wurde die Fünfprozentmarke nur im Jahr 2005 überschritten, was allerdings dank des Konjunkturaufschwungs der folgenden Jahre nicht lange dauerte. Im ersten Halbjahr 2009 wurde im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise mit 4,7% den Wert von 2006 erreicht.<sup>215</sup>

### **Forschung**

Es ist bemerkenswert, dass die F&E-Quote in Österreich nicht nur einen hohen absoluten Wert hat, sondern auch schnell gewachsen ist: auf internationaler Ebene ist die F&E-Quote in Österreich stärker gestiegen als in den meisten anderen Ländern.<sup>216</sup>

Demzufolge ist Forschung und Entwicklung in Österreich ein sehr bedeutender Wirtschaftsfaktor. Seit 1998 sind die Ausgaben für Forschung und Entwicklung jährlich um

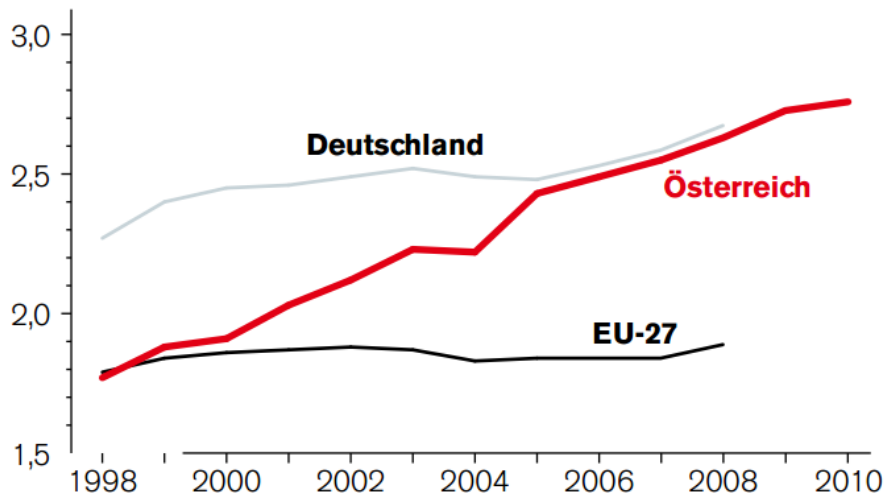
<sup>215</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010), S. 19 - 20

<sup>216</sup> Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011), S. 99



durchschnittlich 8 Prozent gestiegen. Die Forschungsquote liegt heute bei 2,76 Prozent, das entspricht rund 7,5 Milliarden Euro.<sup>217</sup>

**Abbildung 11 Entwicklung der F&E-Ausgaben in Ö, DE und der EU-27  
In Prozent des BIP**



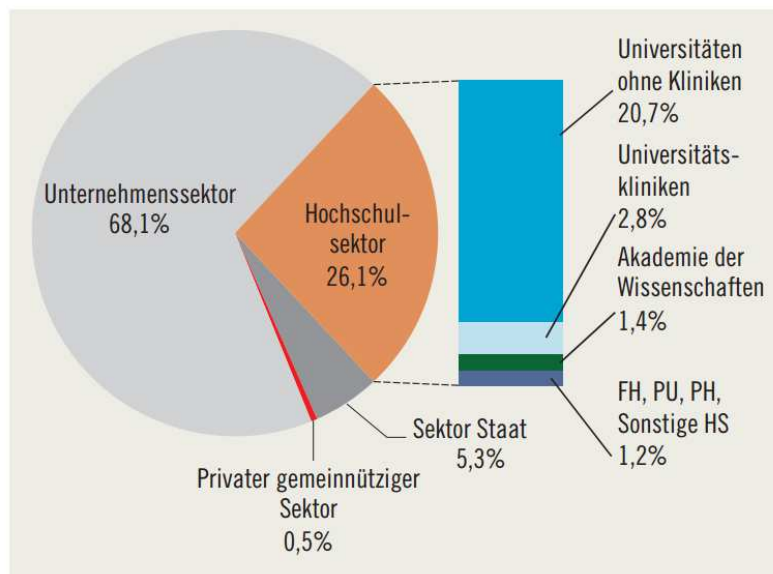
**Quelle: ABA-Invest in Austria (2010, S. 5)**

Die Tabelle zeigt die Entwicklung der F&E – Ausgaben in Österreich, Deutschland und in der EU-27.

Seit über zehn Jahren gelingt Österreich einen kontinuierlichen Zuwachs seiner Forschungsquote (Anteil der F&E-Ausgaben am BIP) aufrechtzuerhalten - von 1,8 Prozent im Jahr 1998 auf 2,8 Prozent im Jahr 2011. Österreich ist in diesem Bereich motiviert und engagiert, denn eines ist klar: Nur wer schon heute innovative Lösungen für die Herausforderungen von morgen unternimmt, kann im internationalen Wettbewerb bestehen.

<sup>217</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2010), S. 5

**Abbildung 12 F&E – Ausgaben in Österreich 2009 nach Durchführungssektoren**



**Quelle: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011, S. 100)**

Die obige Abbildung zeigt, in welchen Bereichen der Forschung dieses Geld verwendet wird. Der Unternehmenssektor ist nicht nur in der Finanzierung, sondern auch in der Durchführung dominant, denn auf ihn entfielen 68,1% der Forschungsausgaben im Jahre 2009. An der zweiten Stelle steht der Hochschulsektor mit 26,1%. Dieser enthält die Universitäten, die Akademie der Wissenschaften, die Fachhochschulen, die Pädagogischen Hochschulen, die Privatuniversitäten und sonstige kleinere Institutionen.<sup>218</sup>

<sup>218</sup> Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011), S. 99

**Tabelle 10 Forschung und experimentelle Entwicklung 2009****Ausgaben für F&E und Beschäftigte in F&E nach Durchführungssektoren/  
Erhebungsbereichen**

Sektoren, Bereiche	F&E durchführende Erhebungseinheiten	Ausgaben für F&E insgesamt	Beschäftigte in F&E		
		in 1.000 EUR	insgesamt	Männlich	Weiblich
			in Vollzeitäquivalenten		
<b>Insgesamt</b>	<b>4513</b>	<b>7.479.745</b>	<b>56.437,5</b>	<b>42.371,7</b>	<b>14.065,9</b>
<b>Hochschulsektor</b>	<b>1259</b>	<b>1.951.845</b>	<b>15.058,5</b>	<b>8.666,0</b>	<b>6.392,5</b>
Universitäten (ohne Kliniken)	993	1.519.766	11.628,9	6.906,0	4.722,9
Universitätskliniken	90	208.010	1.505,2	647,7	863,4
Universitäten der Künste	53	26.256	224,6	118,8	105,7
Akademie der Wissenschaft	62	104.984	887,5	536,4	351,1
Fachhochschulen	19	59.431	537,7	328,8	208,9
Privatuniversitäten	25	23.607	219,7	106,5	113,2
Pädagogische Hochschulen	12	4.096	31,1	12,0	19,1
Sonstiger Hochschulsektor	5	5695	23,9	15,7	8,3

**Quelle: Pechar, Wroblewski (2011, S. 11) Eigene Darstellung**

Die Ausgaben für Forschung und Entwicklung (F&E) in Österreich betrugen im Jahre 2009 7,48 Mrd. Euro. Die Wirtschaftskrise hatte zur Folge, dass die österreichische F&E-Quote seit 2009 der bei Werten um 2,79% stagnierte, obwohl sie in den Jahren davor zu den am schnellsten wachsenden unter den EU- oder OECD-Ländern gehörte. Österreich ist zu einem forschungsintensiven Land geworden. Die Universitäten und Hochschulen spielen die Hauptrolle in der österreichischen Forschungslandschaft: sie sind nicht nur die Pfeiler der Grundlagenforschung in Österreich, sondern betreiben auch angewandte Forschung, was oft in Kooperation mit der Wirtschaft geschieht. Bezüglich der Personalkapazitäten standen 2009 an Universitäten 13.358 Vollzeitäquivalenten der F&E Verfügung.

Auch im österreichischen Hochschulsystem wurden in den vergangenen Jahren schnelle und tief greifende Änderungen durchgeführt. Eine der wichtigsten Reformen ist der Bologna-Prozess, der die anderen Reformschnitten deutlich beeinflusst, obwohl die eingeführten Maßnahmen nicht immer reibungslos im Einklang miteinander waren.<sup>219</sup>

**Universitäten und Europa**

<sup>219</sup> Vgl. Pechar, Wroblewski (2011), S. 11 - 12

Die gesamteuropäischen Entwicklungen widerspiegeln sich auch in der Hochschullandschaft. Die wichtigsten Initiativen, die zur Bildung des Europäischen Hochschulraums (EHR) beitrugen, sind der Bologna-Prozess und der Europäischer Forschungsraum (EFR) im Rahmen der Lissabon-Strategie.<sup>220</sup>

In Österreich hatte der Bologna-Prozess zur Folge, dass der tertiäre Bildungssektor deutlich europäisiert und internationalisiert wurde. Es besteht eine Konkurrenz zwischen Österreichischen Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen sowie anderen europäischen Hochschuleinrichtungen. Die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Bildungseinrichtungen muss ständig und im nationalen, europäischen und globalen Kontext gestärkt werden.<sup>221</sup>

### **Internationalisierung und Mobilität**

Internationalisierung und Mobilität sind heute die Eckpfeiler der strategischen Überlegungen der Universitäten. An vielen Universitäten wurden bereits Strategien zur Internationalisierung entwickelt und in die Leistungsbereiche integriert. Die geförderte Mobilität im europäischen Raum ist im Bereich der Studierendenmobilität und der Personalmobilität in Zielländern bzw. Zielregionen sichtbar. Dass österreichische Universitäten an den EU Bildungsprogrammen und an den EU-Rahmenprogrammen mit Erfolg teilgenommen haben, hat wesentlich zu diesen Entwicklungen beigetragen.<sup>222</sup>

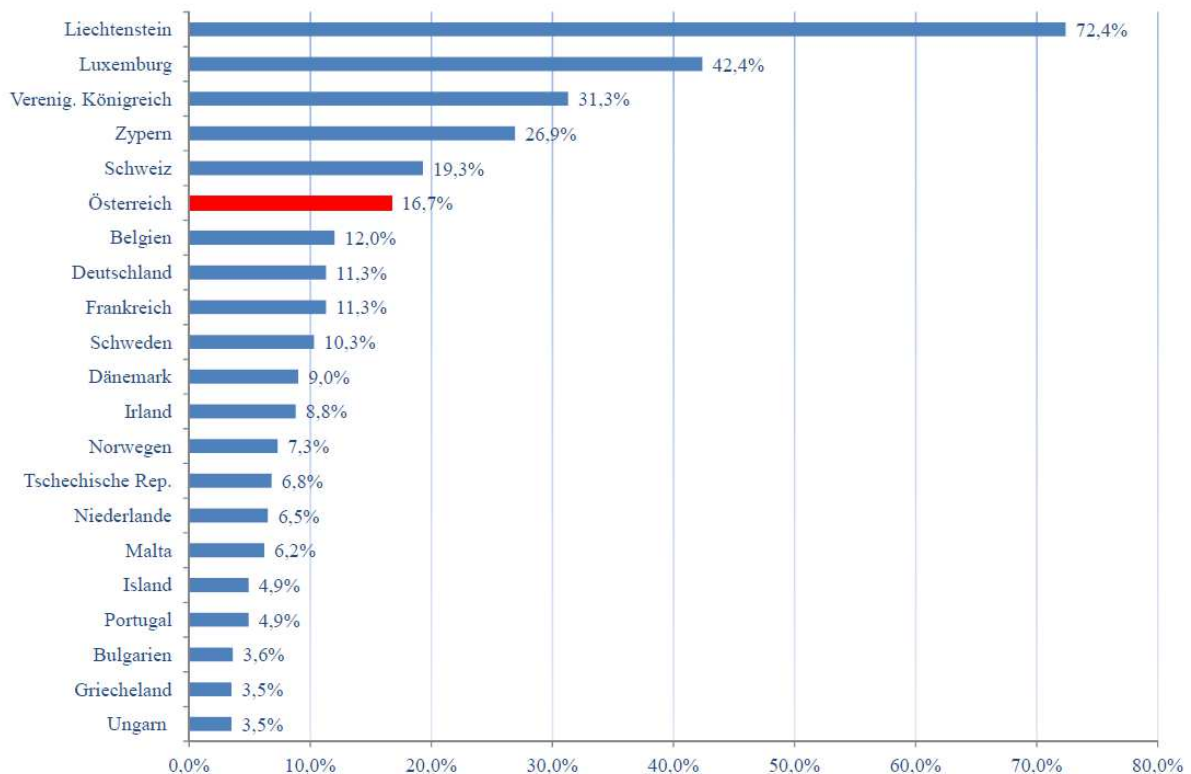
---

<sup>220</sup> Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011), S. 29

<sup>221</sup> Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2009), S. 6

<sup>222</sup> Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011), S. 29

**Abbildung 13 Anteil ausländischer Studierender im Tertiärbereich  
2007 in ausgewählten europäischen Staaten**

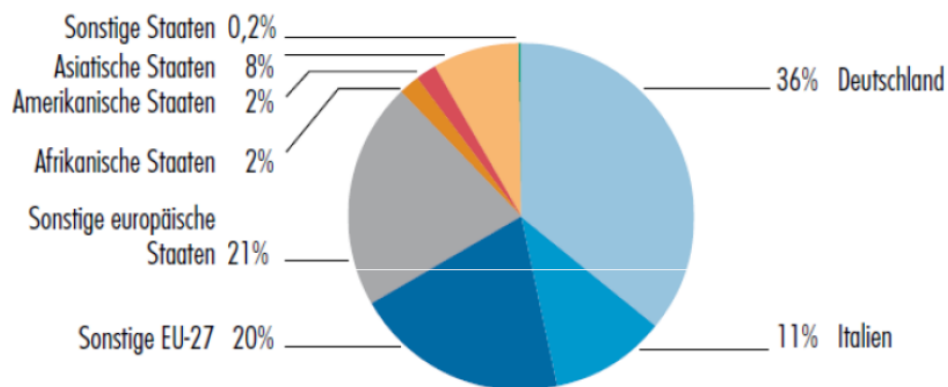


**Quelle: Vgl. Statistik Austria (2011, S. 45) 1, Daten aus 2006**

Dass Österreich für ausländische Studierende ein beliebtes Studienstandort ist, kann auch im europäischen Vergleich dargestellt werden: In Österreich war 2007 der Ausländeranteil unter den Studierenden im Tertiärbereich (dabei zählen Ausbildungen, die über die Matura hinausgehen) bei 17%. Höhere Werte waren nur in Kleinststaaten, wie Liechtenstein (72%) und Luxemburg (42%), sowie in Großbritannien (31%), Zypern (27%) und in der Schweiz (19%) zu beobachten. Frankreich und Deutschland hatten mit Anteilen von 11% etwas geringere Werte als Österreich, während der Anteil ausländischer Studentinnen und Studenten in Italien mit 3% sehr niedrig war. Die niedrigsten Anteilswerte waren in zahlreichen osteuropäischen Staaten zu finden mit Prozenten oft weniger als 2%. Eine Ausnahme bildet die Tschechische Republik, die sich mit knapp 7% zwischen den Niederlanden und Norwegen und damit noch deutlich vor einigen südeuropäischen Staaten wie etwa Spanien und Italien (jeweils rund 3%) befand.<sup>223</sup>

<sup>223</sup> Vgl. Statistik Austria (2011), S. 44

**Abbildung 14 Ausländische Studierende in Österreich**



**Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik 2009/10 (2011, S. 35)**

Die Mehrheit (36%) der ausländischen Studierenden in Österreich ist deutscher Herkunft, 11% stammen aus Italien, ein Fünftel aus anderen EU-Staaten, während 21% aus dem restlichen Europa kommen.

**Tabelle 11 In- und ausländische Studierende insgesamt sowie ordentliche Studierende in Österreich, WS 2007 bis 2010**

		Studierende
<b>2007</b>	Gesamt	233.046
	Inländer/innen	183.247
	Ausländer/innen	49.799
<b>2008</b>	Gesamt	240.324
	Inländer/innen	186.275
	Ausländer/innen	54.049
<b>2009</b>	Gesamt	273.542
	Inländer/innen	211.746
	Ausländer/innen	61.796
<b>2010</b>	Gesamt	284.085
	Inländer/innen	216.959
	Ausländer/innen	67.126
<b>Veränderungen 2007 zu 2010 in %</b>	Gesamt	21,9
	Inländer/innen	18,4
	Ausländer/innen	34,8

**Quelle: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010, S. 156) Eigene Darstellung**

Im Berichtszeitraum haben sich die Studierendenzahlen an den Universitäten weiter erhöht und lagen im WS 2010 bei 284.085 bezüglich der in- und ausländischen ordentlichen und außerordentlichen Studierenden. Der Zuwachs der Ausländer/innen gegenüber dem WS 2007 lag bei 34,8%.

### **Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Weiterbildung**

Die Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) hat in ihrer Länderprüfung für der Erwachsenenbildung und betrieblichen Bildung in Österreich ein relativ gutes Zeugnis ausgestellt. Zu den positiven Vermerken gehören u.a.:

Österreich verfügt über

- ein hohes Ausbildungsniveau,
- eine hohe Abschlussquote der Sekundarstufe II,
- eine hohe Priorität der beruflichen Erstausbildung,

- gut ausgebaute zweite Bildungswege,
- breite Angebote zur Weiterqualifizierung.<sup>224</sup>

Die Intentionen der Bologna-Studienarchitektur haben vor, auf mehreren Ebenen die Lage der Studierenden zu verbessern:

- Der Arbeitsaufwand soll transparenter gestaltet und auf diese Weise leichter bewältigbar werden (Workload).
- Wenn die Anrechnung von auswärts erbrachten Studienleistungen vereinfacht und mit einer erhöhten Rechtssicherheit versehen wird, kann die Mobilität der Studenten erleichtert werden.
- Eine stärkere Beachtung der Beschäftigungsfähigkeit kann zur Erhöhung und Sicherung des Bildungsertrages beitragen.

Was die subjektive Interpretation vieler Studierenden betrifft, scheint die Umsetzung von Bologna diese Ziele nicht erreicht zu haben, sondern hat eher zu Verschlechterungen geführt.<sup>225</sup>

### **Bildungssystem Zusammenfassung**

Obwohl im österreichischen Bildungssystem insbesondere bei der Vermittlung berufsbezogener Fähigkeiten starke Leistungen zu beobachten sind, setzen der technologische Fortschritt und der internationale Wettbewerbsdruck die Förderung neuer und universellerer Fähigkeiten voraus.

Im österreichischen Bildungssystem können folgende Schwachpunkte festgestellt werden, die spezifisch und allgemein anerkannt sind:

- i). der durchschnittliche Bildungserfolg der Schüler/innen muss noch verbessert werden, insbesondere bezüglich der relativ schwachen Leistungen von Immigrant/innen.
- ii). Die schulische Leistung und die Wahl des Bildungsweges sind zu stark vom sozioökonomischen Hintergrund abhängig, und resultieren oft in einer frühen Ausbildung der Bildungswege.
- iii). Die Einschreibquoten bei tertiären Bildungseinrichtungen sind noch immer relativ niedrig.

---

<sup>224</sup> Vgl. Pellert, Cendon (2007), S. 341

<sup>225</sup> Vgl. Pechar, Wroblewski (2011), S. 1



Um die oben genannten Schwächen umgehen zu können, wurden im letzten Wirtschaftsbericht folgende Verbesserungsbereiche umgeschrieben:

- i). Die Teilnahme an vorschulischen Bildungsangeboten muss gefördert werden, mit einer speziellen Berücksichtigung von Kindern mit einem schwachen sozioökonomischen oder einem Migrationshintergrund.
- ii). Die frühe Differenzierung von Schüler/innen soll im Rahmen der verpflichtenden Schulbildung und Initiativen wie z.B. die Neue Mittelschule beseitigt werden.
- iii). Die derzeitige Schulinfrastruktur muss rationalisiert werden, indem freiwerdende Ressourcen in die Qualitätssteigerung der Lehre investiert werden.
- iv). Die Universitäten sollen über eine stärkere Autonomie verfügen, insbesondere bei der Auswahl von Student/innen bei der Erhebung von Studiengebühren. Ein umfassendes System, das Stipendien und einkommensabhängigen Darlehen effektiv kombiniert, könnte zur Vermeidung sozioökonomischer Benachteiligungen beitragen.<sup>226</sup>

### **Hypothese 1: Im Vergleich mit den EU-Staaten hat Österreich gute faktorbildenden Mechanismen.**

Unter den faktorbildenden Mechanismen steht das Bildungssystem an einer hervorragenden Stelle. Wie wir aufgrund der Analyse festgestellt haben, ist die Anzahl der Absolventen eines erfolgreichen Studiums im Vergleich mit den EU-Staaten niedriger. Österreich liegt damit unter dem OECD-Schnitt. Im Gegensatz dazu zeigt die Zahl der vergebenen Doktorgrade aber eine steigende Tendenz. Wenn man die Erwerbstätigkeit ansieht, zeigt sie eine steigende Tendenz. Im allgemeinen kann man sagen, dass 61% der Studierende während des Semesters arbeitstätig sind. Damit zeigen aber die österreichischen Studenten ähnliche Zahlen als diejenige in anderen west-europäischen Staaten. Vergleichsweise hat Österreich eine geringe Arbeitslosenquote unter den Absolventen mit höchster abgeschlossener Schulbildung. Im Weiteren zeigt sich, dass in Österreich eher diejenige arbeitslos sind, die einen Pflichtschulabschluss oder eine Lehre vorweisen können. Somit haben die Universitäts- und Hochschulabsolventen mehr Chancen eine Arbeit zu finden. Die Bildung wird also in Österreich hochgeschätzt.

Im Bereich der Forschung und Entwicklung zeigt Österreich einen ständigen Zuwachs. Obwohl das Wachstum von F&E wegen der Wirtschaftskrise sich etwas verlangsamt hat, ist

---

<sup>226</sup> Vgl. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2011), S. 14

Österreich unter den am schnellsten wachsenden EU-Ländern. Somit gehört es zu den forschungsintensivsten Ländern. Im europäischen Vergleich ist Österreich sehr beliebt unter den ausländischen Studierenden, dies zeigt der Analyse über den Zuwachs der Ausländer/innen an Bildungseinrichtungen zwischen 2007-2010. Es ist einerseits wegen der günstigen Lage des Landes, andererseits wegen den guten Bildungseinrichtungen. Zusammengefasst kann man sagen, dass auf Grund der Analyse die oben genannte Hypothese bestätigt werden kann.

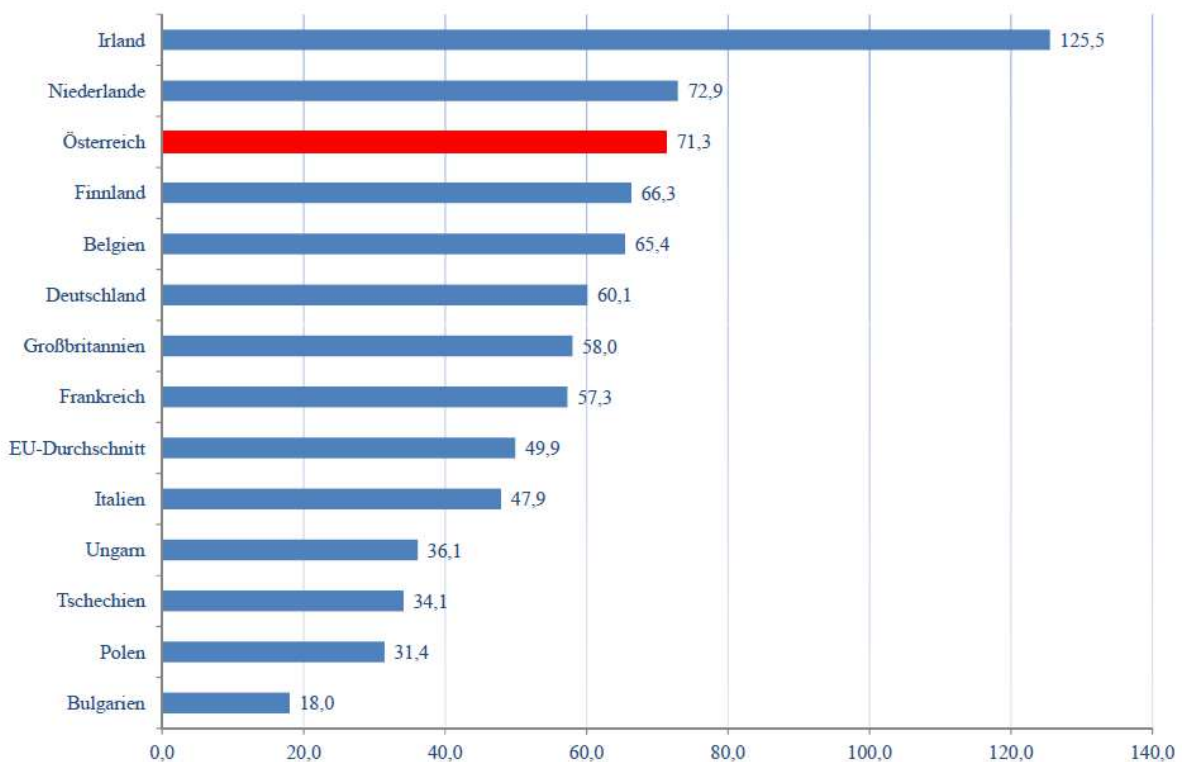
### 4.3. Selektive Faktornachteile

**Hypothese 2: Der selektive Faktornachteil Arbeitskräftemangel wurde durch die Migration der Arbeitskräfte innerhalb der EU gelöst.**

Was die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und die Arbeitsproduktivität betrifft, verfügt Österreich über gute Werte, die deutlich über dem EU-Schnitt liegen. Wie in der unteren Abbildung zu sehen ist, ist Österreich bei der Arbeitsproduktivität pro Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe innerhalb der 27 EU-Staaten auf dem dritten Platz und deutlich vor Industrienationen wie Deutschland, Frankreich oder Großbritannien. Das Niveau der Industrieproduktivität ist in Österreich nicht nur traditionell hoch, sondern es kamen in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich große Produktivitätszuwächse dazu. Die wichtigsten Faktoren dabei sind die Qualifizierung und die Motivation der Mitarbeiter.<sup>227</sup>

**Abbildung 15 Arbeitsproduktivität pro Beschäftigten in der Industrie**

**BIP pro Beschäftigten pro Stunde in US\$**



**Quelle: ABA-Invest in Austria (2011, S. 23) Eigene Darstellung**

<sup>227</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011), S. 22

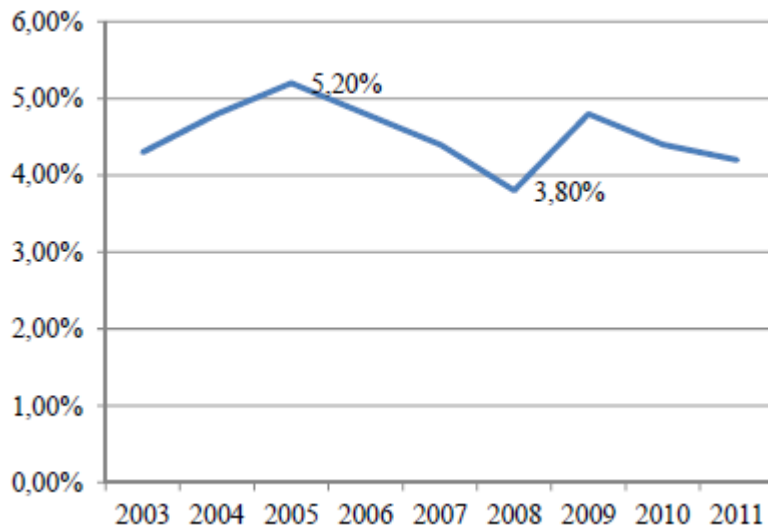
**Tabelle 12 Arbeitslosenquoten (in % der Erwerbspersonen)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Belgien	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2
Deutschland	9,3	9,7	10,7	9,8	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9
Irland	4,7	4,5	4,4	4,5	4,6	6,3	11,9	13,7	14,4
Griechenland	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7
Spanien	11,1	10,6	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1	21,7
Frankreich	9,0	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,8	9,7
Italien	9,4	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4
Luxemburg	3,7	5,1	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8
Niederlande	3,7	4,6	4,7	3,9	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4
Österreich	4,3	4,8	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2
Portugal	6,3	6,7	7,7	7,5	8,9	8,5	10,6	12,0	12,9
Slowenien	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2
Finnland	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8
Euroraum	8,6	8,8	9,0	8,3	7,6	7,6	9,6	10,1	10,2
Bulgarien	13,7	12,0	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,2	11,2
Tschechien	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7
Dänemark	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6
Estland	10,0	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9	12,5
Zypern	4,1	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,3	6,2	7,8
Lettland	10,5	10,4	8,9	6,8	6,0	7,5	17,1	18,7	16,1
Litauen	12,4	11,4	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	15,4
Ungarn	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9
Malta	7,6	7,4	7,2	7,1	6,5	6,0	6,9	6,9	6,5
Polen	19,6	19,0	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6	9,7
Rumänien	7,0	8,1	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4
Slowakei	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4	13,5
Schweden	5,6	6,3	7,7	7,0	6,1	6,2	8,3	8,4	7,5
Großbritannien	4,9	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0
EU-27	8,9	9,0	8,9	8,2	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7

**Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008, S.237), (2010, S.180), (2012, S.155) Eigene Darstellung**

Ein zweiter wichtiger Aspekt der derzeitigen Erwerbsstruktur ist das Problem der Arbeitslosigkeit. Die folgenden Tabellen und Abbildungen stellen die Entwicklung der Arbeitslosenquote im EU-Vergleich dar. Wie in allen anderen EU-Ländern war ein Anstieg in Österreich im Jahre 2009 festzustellen. In den nachkommenden Jahren blieb die Arbeitslosenquote im EU-Vergleich am geringsten. Im 2011 lag die Quote im EU-27 bei 9,7% dagegen aber in Österreich nur 4,2%.

**Abbildung 16 Arbeitslosenquoten in Österreich (in % der Erwerbspersonen)**



**Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008, S.237), (2010, S.180), (2012, S.155) Eigene Darstellung**

Die Abbildung über die Arbeitslosenquoten in Österreich zeigt, dass Österreich im Jahr 2011 ein besseres Wert erreicht hat, als im vergangenen acht Jahren davor.

**Tabelle 13 jugendliche Arbeitslosen**

Periodendurchschnitt	Bis unter 20 Jahre	20 bis 25 Jahre	Bis unter 25 Jahre
2006	8.980	29.115	38.095
2007	8.517	25.624	35.140
2008	8.513	25.556	34.069
2009	9.898	33.009	42.907
2010	9.201	30.883	40.084

**Quelle: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2011 [Zugriff am 03.07.2012]  
Eigene Darstellung**

Die Tabelle über die jugendlichen Arbeitslosen verdeutlicht, dass die Wirtschaftskrise auch die jüngere Altersklasse betroffen hat, da im Jahr 2009 ein Anstieg der Zahlen festzustellen ist.

**Tabelle 14 Offene Stellen**

Periodendurchschnitt	Offene Stellen
2005	26.209
2006	32.912
2007	38.214
2008	37.498
2009	27.165
2010	31.009

**Quelle: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2011 [Zugriff am 03.07.2012]**

**Eigene Darstellung**

Im Jahr 2009 hat sich die Arbeitslosigkeit erhöht, und wie es in der Tabelle über die offenen Stellen zwischen 2005 und 2010 zu sehen ist, standen weniger Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung. Somit war die Arbeitssituation noch schwieriger.

**Berufe und Sektoren, in denen in den Mitgliedstaaten eine Knappheit an Arbeitskräften herrscht**

In allen Mitgliedstaaten wurde es erhoben, welche Sektoren und Berufe ein Mangel an Arbeitskräften/Facharbeitern aufweisen können. In einer Reihe von Mitgliedstaaten wurde in den folgenden Branchen und/oder Berufen ein Arbeitskräftemangel festgestellt:

- ☐ Bauwesen, Ingenieure - Belgien, Deutschland, Irland, Lettland, Luxemburg, Österreich, Schweden, Ungarn, Vereinigtes Königreich
- ☐ Gesundheitswesen - Belgien, Deutschland, Finnland, Irland, Italien (Krankenschwestern), Lettland, Malta, Niederlande, Österreich, Schweden, Slowenien, Spanien, Vereinigtes Königreich<sup>228</sup>

Seit 1.1.2008 gilt eine Verordnung für die Zulassung von Facharbeitern und – arbeiterinnen aus neuen EU-Mitgliedsstaaten. Nach dem Ende der Übergangsregelungen mit 30. April 2011 bleibt die Verordnung für bulgarische und rumänische Staatsangehörige weiter für folgende Berufe gültig:

---

<sup>228</sup> Vgl. Europäisches Parlament (2011), S. 77 - 79

Maurer/innen, Stukkateur(e)innen; Zimmer(er)innen; Betonbauer/innen; Pflaster(er)innen; Tiefbauer/innen; Dachdecker/innen; Platten-, Fliesenleger/innen; Glaser/innen; Bau- und Lüftungsspengler/innen; Bautischler/innen; Möbeltischler/innen; Lackierer/innen; Schmied(e)innen und Kunstschmied(e)innen; Bauschlosser/innen; Maschinenschlosser/innen; Schlosser/innen; Land- und Baumaschinentechniker/innen; Werkzeug- und Schnittmacher/innen; Dreher/innen; Fräser/innen; GWH-Installateur(e)innen; Schweißer/innen; Kraftfahrzeugmechaniker/innen; Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen; Baugeräte- und Kranführer/innen; Servicestationsarbeiter/innen; Bautechniker/innen (mit mittlerer und höherer Ausbildung); Maschinenbauingenieur(e)innen (mit mittlerer und höherer Ausbildung); Starkstromtechniker/innen (mit mittlerer und höherer Ausbildung); Heizungstechniker/innen (mit mittlerer und höherer Ausbildung); Verkaufstechniker/innen, Datentechniker/innen (mit mittlerer und höherer Ausbildung); Servicetechniker/innen (mit höherer und mittlerer Ausbildung); Triebfahrzeugführer/innen; Flughafenarbeiter/innen und Dispatcher/innen; Fahrzeugfertiger/innen; Augenoptiker/innen; Reifenmonteur(e)innen; Fleischer/innen; Gaststättenköch(e)innen; Steinmetze und –bildhauer/innen; Schwarzdecker/innen; Boden- und Estrichleger/innen; Landmaschinen-bauer/innen; Bau- und Möbeltischler/innen; Kunststoffverarbeiter/innen; Versicherungsvermittler/innen und -Vertreter/innen; Maschinenbautechniker/innen; Elektrotechniker/innen; Heizungstechniker/innen; Entwicklungs –und Verfahrenstechniker/innen; Projekt- und Servicetechniker/innen; Werkstoffprüfer/innen; Kalkulant/innen, Lohn- und Gehaltsverrechner/innen; Isolierer/innen; Kaffe- und andere Nahrungsmittelhersteller.

Die Facharbeitskräfte müssen einen Lehrabschluss oder eine entsprechende Berufsausbildung und die eventuell nötigen Zusatzqualifikationen (z.B. Schweißkurs) vorweisen können. Beim Antrag müssen Lehrbrief und Zeugnisse in beglaubigter deutscher Übersetzung vorgelegt werden.

Die Beschäftigungsbewilligung kann nur erteilt werden, wenn keine geeigneten Fachkräfte mehr am inländischen Arbeitsmarkt für den Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Die AMS-Stellen sind verpflichtet, solche Personen zu suchen und Arbeitgebern als Ersatzkraft anzubieten. Wiederholte unbegründete Ablehnungen von Ersatzkräften kann eine Ablehnung der Beschäftigungsbewilligung zur Folge haben.<sup>229</sup>

---

<sup>229</sup> Vgl. Arbeitsmarktsservice Österreich [Zugriff am 11.08.2012]

Diese allgemeinen Engpässe betreffen hauptsächlich die von Facharbeitern und Spezialfacharbeitern ausgeübten Tätigkeiten. Als Beispiel fielen 2009 in Österreich 54 % der insgesamt 52.700 offenen Stellen auf Arbeitsplätze mit mittlerem Qualifikationsniveau, was von den Arbeitsplätzen mit hohen Qualifikationsanforderungen gefolgt wurde.<sup>230</sup>

Wenn dabei noch die demographische Alterung berücksichtigt wird, kann eine Zuwanderung das geeignete Mittel sein, das Angebot von Arbeitskräften zu erhöhen und die negativen Auswirkungen der demographischen Alterung auf die Arbeitsproduktivität und den öffentlichen Haushalt zu beseitigen.<sup>231</sup>

### **Strategien, um Arbeitskräftemangel in Österreich entgegenzuwirken**

Die Strategien, die in Österreich angewandt wurden, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, bilden ein breites Spektrum, nämlich:

- die Erwerbsquote von Frauen, insbesondere von Migrantinnen wurde erhöht
- die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer/innen wurde ebenfalls gesteigert
- die Migration wurde erfolgreich als Instrument benutzt, um bestimmte Schlüsselqualifikationen ins Land zu locken. Bei den qualifizierten Migrant/innen sind nicht unbedingt die höheren Bildungsabschlüsse maßgebend, sondern sie müssen in Bezug auf ihr Kompetenzniveau gleichwohl hochqualifiziert sein. Dies gilt insbesondere für Pflegepersonal im mobilen Heimpflegebereich. In diesem Fall wird die Selbständigkeit als Option von den österreichischen Behörden bevorzugt. Somit verfügt Österreich sowohl über eine lang- als auch über eine mittelfristige Perspektive, um den akuten und auch den vorgesehenen Arbeitskräftebedarf zu decken.<sup>232</sup>

Bis heute ist es erfolgreich gewesen, den Arbeitskräftemangel mit einer Förderung des Zuzuges qualifizierter Migrant/innen aus neuen EU Mitgliedsstaaten zu beseitigen. Das wichtigste Mittel dabei war, dass für zahlreiche Berufe ein freier Zugang gewährt wurde, wodurch auch die Übergangsbestimmungen insgesamt gelockert wurden. Arbeitgeber/innen haben jedoch Befürchtungen vor einem Qualifikationsmangel und verweisen auf die Möglichkeit qualifizierter Zuwanderung aus Drittländern.<sup>233</sup>

---

<sup>230</sup> Vgl. Europäisches Parlament (2011), S. 77 - 79

<sup>231</sup> Vgl. Biffl (2011), S. 22

<sup>232</sup> Vgl. Biffl (2011), S. 22 - 23

<sup>233</sup> Vgl. Biffl (2011), S. 62



**Tabelle 15 Registrierte offene Stellen des Arbeitsmarktservice nach Berufen**

Berichtsjahr	Insgesamt	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	Bau-, Industrie und Gewerbeberufe	Handels- und Verkehrsberufe	Dienstleistungsberufe	Technische Berufe	Rechts-, Verwaltungs-, Büroberufe	Gesundheits-, Kultur-, Lehrberufe
2000	35.495	1.009	13.894	5.764	8.792	1.647	2.737	1.653
2001	29.670	875	10.581	4.671	7.738	1.612	2.464	1.730
2002	23.189	1.081	7.675	3.608	6.378	875	1.938	1.634
2003	21.716	929	7.733	3.397	5.512	769	1.793	1.583
2004	23.774	729	9.921	3.693	5.168	967	1.797	1.500
2005	26.209	746	10.817	4.133	5.426	1.350	2.123	1.613
2006	32.912	698	15.173	4.592	6.263	2.000	2.703	1.484
2007	38.214	666	17.930	5.305	7.475	2.513	2.858	1.468
2008	37.498	631	16.019	5.390	8.171	2.682	2.839	1.767
2009	27.165	597	9.486	4.395	6.654	1.602	2.252	2.180
2010	31.009	525	12.014	4.479	7.439	1.725	2.369	2.458
2011	32.310	432	13.295	4.555	7.284	2.313	2.332	2.098

**Quelle: Vgl. Statistik Austria [Zugriff am 11.08.2012] Eigene Darstellung**

Wie die Tabelle von der Statistik Austria zeigt, hat sich die Zahl der offenen Stellen in der Bau-, Industrie und Gewerbeberufe zwischen 2004 und 2007 fast verdoppelt. Im 2008 und aufgrund der Verordnung für die Zulassung von Facharbeitern und –arbeiterinnen aus den neuen EU- Mitgliedstaaten (freie Zugang zur zahlreiche Berufe), wurde das Problem der Mangelberufe richtig gelöst, da diese Zahl sich deutlich verringert hat.

**Tabelle 16 International Zu- und Wegzüge nach ausgewählter Staatsangehörigkeit**

Staatsangehörigkeit	2008	2009	2010	2011
<b>Gesamt</b>	<b>110.074</b>	<b>107.785</b>	<b>114.398</b>	<b>130.208</b>
<b>EU-STAATEN, EWR, SCHWEIZ</b>	<b>56.109</b>	<b>53.725</b>	<b>59.172</b>	<b>71.847</b>
<b>EU14-Staaten (Beitritt vor 2004)</b>	<b>26.601</b>	<b>24.941</b>	<b>26.198</b>	<b>27.750</b>
Belgien	285	250	258	297
Dänemark	150	175	153	177
Deutschland	19.179	17.566	17.833	17.977
Finnland	274	264	316	334
Frankreich	960	872	905	1.039
Griechenland	365	430	523	863
Großbritannien und Nordirland	1.252	1.142	1.245	1.396
Irland	132	128	176	240
Italien	1.847	1.965	2.191	2.415
Luxemburg	73	67	80	77
Niederlande	850	749	859	884
Portugal	352	357	460	572
Schweden	315	317	340	349
Spanien	567	659	859	1.130
<b>EU-Beitrittsstaaten 2004 (10)</b>	<b>16.994</b>	<b>16.161</b>	<b>17.419</b>	<b>26.034</b>
Estland	66	61	86	94
Lettland	110	182	197	323
Litauen	188	224	276	329
Malta	15	12	6	14
Polen	4.393	3.848	4.218	6.907
Slowakei	4.941	4.023	4.099	5.647
Slowenien	741	748	833	1.413
Tschechische Republik	1.320	1.258	1.170	1.646
Ungarn	5.195	5.778	6.506	9.638
Zypern	25	27	28	23
<b>EU-Beitrittsstaaten 2007 (2)</b>	<b>11.726</b>	<b>11.958</b>	<b>14.756</b>	<b>17.286</b>
Bulgarien	2.466	2.631	3.217	3.573
Rumänien	9.260	9.327	11.539	13.713

**Quelle: Statistik Austria, [Zugriff am 11.07.2012] Eigene Darstellung**

Wie der Tabelle oben zu entnehmen ist, kommen die meisten Ausländer schon seit Jahren aus Deutschland. Unter den neuen EU-Ländern sind Ungarn, Polen und Slowakei bedeutend. Die Einwanderungszahlen der neuen und der alten Mitgliedstaaten nähern sich schon im Jahr 2011 aneinander.

**Tabelle 17 Zu- und Wegzüge nach Berichtsjahr und Aufenthaltsdauer in Österreich**

	Berichtsjahr	Insgesamt (=100 %)	Kurzzeit-Migration				Langzeit-Migration			
			3-6 Monate		6-12 Monate		1-5 Jahre		> 5 Jahre	
			Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
<b>Zuzüge aus dem Ausland</b>	2002	109.384	11.411	10%	12.902	11%	21.390	20%	64.491	59%
	2003	113.677	14.520	13%	11.170	10%	22.094	19%	65.893	58%
	2004	124.983	14.866	12%	11.656	9%	25.993	21%	72.468	58%
	2005	117.407	15.532	13%	12.149	10%	41.694	36%	48.032	41%
	2006	99.891	14.577	15%	10.757	11%	74.557	75%	0	0%
	2007	106.504	13.324	13%	11.649	11%	81.531	72%	0	0%
	2008	109.791	14.251	13%	14.491	13%	81.049	74%	0	0%
	2009	107.849	15.132	14%	32.727	30%	59.990	56%	0	0%
<b>Wegzüge in das Ausland</b>	2002	74.212	10.069	14%	29.495	40%	34.648	47%	0	0%
	2003	71.868	13.343	19%	12.400	17%	46.125	64%	0	0%
	2004	71.756	15.032	21%	11.085	15%	45.639	64%	0	0%
	2005	70.050	15.007	21%	11.657	17%	43.386	62%	0	0%
	2006	78.079	16.278	21%	12.280	16%	33.183	42%	16.338	21%
	2007	73.888	12.928	17%	10.828	15%	25.177	34%	24.955	34%
	2008	76.739	13.767	18%	11.930	16%	25.223	33%	25.819	34%
	2009	88.359	14.507	16%	14.521	16%	29.518	33%	29.813	34%

**Quelle: Kratzmann, Marik-Lebeck, Petzl, Temesvári (2011, S. 57) Eigene Darstellung**  
Für die grau hinterlegten Bereiche liegen mit dem Datenbank-Stand 30. September 2010 (bereits) valide Informationen vor.

Die obige Tabelle bietet einen Überblick über die Anzahl der Zu- und Wegzüge im Zeitraum 2002-2009, und zwar nach der Zeitspanne der Aufenthaltsdauer in Österreich sortiert. Die Ergebnisse zeigen, dass sich rund 10-15% der Zugezogenen für eine Dauer zwischen drei und sechs Monaten in Österreich aufhalten. Weitere 10% werden mit einer Länge von sechs bis zwölf Monate angemeldet, während etwa ein Fünftel bis ein Viertel der Zuzüge zur Short-Term-Migration zugeordnet werden können. Am deutlichsten ist es aber sichtbar, dass rund drei Viertel der Zugezogenen länger als ein Jahr in Österreich bleiben, wobei die (allerdings derzeit einzig verfügbaren) Ergebnisse für 2002-2004 zeigen, dass sich rund 60% auch länger als fünf Jahre in Österreich aufhielten. Von drei Fünfteln der Zuwanderer nach Österreich kann also behauptet werden, dass sie einen langfristigen Aufenthalt erzielten. Etwas anders sind die Verhältnisse bei den Wegzügen: hier dauerte etwa ein Fünftel aller Auslandsaufenthalte drei bis sechs Monaten, ein weiteres Fünftel bis zu einem Jahr. Rund zwei Drittel aller Weggezogenen bevorzugten einen Aufenthalt, der länger als ein Jahr in ist, wobei sich laut den definitiven Ergebnissen für die Jahre 2007- 2009 die Anteile von Aufhalten von bis zu fünf Jahren und über fünf Jahren etwa ein Drittel ausmachten. Die

Wegzüge zusammengefasst, sind bei der Kurzzeitmigration niedrigere aber relativ konstante Werte zu beobachten, während es im Falle der Langzeitmigration eher um anfangs höhere aber deutlich sinkende Prozente geht.<sup>234</sup>

**Hypothese 2: Der selektive Faktornachteil Arbeitskräftemangel wurde durch die Migration der Arbeitskräfte innerhalb der EU gelöst.**

Österreich ist ein sehr produktives Land, daher braucht es gute Arbeitskräfte in allen Gebieten. Bei der vorherigen Hypothese haben wir schon gesehen, dass die meisten Bürger nur über eine Pflichtschulausbildung verfügen. Daher ist aber ein Mangel an Arbeitskräften im Land in verschiedenen Branchen aufgetreten, und dies förderte die Beschaffung von Fachkräften aus anderen Ländern. Eine Verordnung von 2008, welche für 67 Berufsgruppen eine erleichterte Zulassung zu dem Arbeitsmarkt ermöglicht hat, bekämpfte das Problem. Die Statistiken hierzu verdeutlichen, dass die offenen Stellen nach 2004 in der Bauindustrie sich vermehrt haben.

In Österreich waren auch viele Veränderungen in der Arbeitslosenquote wegen der Wirtschaftskrise zu beobachten, aber im Jahr 2011 erreichte sie das niedrigste Wert im Vergleich mit den EU-Mitgliedern.

Im EU-Vergleich kann man daher sagen, dass Österreich unter den Einwanderern gerne als Zielland angesehen wird. Die meisten Leute kommen aus Deutschland, Rumänien, Ungarn, Polen und der Slowakei. Rund drei Viertel der Zugezogenen bleiben länger als ein Jahr in Österreich, und über 60 % bleiben länger als 5 Jahre in Österreich. Das heisst, wie es schon im theoretischen Teil erwähnt wurde, dass das Land eher Pull-Faktoren besitzt, welche für Einwanderung motivieren.

Im Allgemeinen kann man sagen, dass der österreichische Erfolg bei der Wahrung und Aufwertung des Wettbewerbsvorteils nicht nur durch aktive Faktorbildung vorangetrieben wurde, sondern auch durch von dem Druck der selektiven Faktornachteile ausging. Den Daten zufolge hat Österreich erfolgreich die Strategie verfolgt, Migrant/innen in diversen Mangelberufen einzusetzen. Deutsche und Staatsangehörige anderer EU-Staaten befriedigen die Nachfrage nach Ingenieuren und naturwissenschaftlichen Arbeitskräften, während viele Frauen der neuen EU Mitgliedsstaaten im Pflegebereich eine Beschäftigung ausüben, oftmals als Selbstständige mit niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen.

---

<sup>234</sup> Vgl. Kratzmann, Marik-Lebeck, Petzl, Temesvári (2011), S. 57 -58

Porter sieht fehlende Grundfaktoren nicht als Wettbewerbsnachteil, sondern als Mittel für die Förderung der Entwicklung von vorhandenen Faktoren. Nachteile wirken sich aber auch positiv auf die Findung von neuen Möglichkeiten um einen Mangel zu bekämpfen. Im Falle von Österreich war dieser Mangel an Arbeitskräften vorhanden, und dies wurde mit guten Arbeitsgesetzen und mit der EU-Osterweiterung gelöst. Somit wurde die Hypothese hierzu bestätigt.

#### 4.4.Nachfragebedingungen

##### **Hypothese 3: Günstige Nachfragebedingungen motivieren Ausländer nach Österreich zu kommen.**

Das Ziel einer Studie, die von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) durchgeführt wurde, war auf Basis von Sekundären Analysen der existierenden Datenlage ein detailliertes trotzdem überschaubares Bild über die Arbeitsbedingungen in Österreich darzustellen. Die Definition der Arbeitsbedingungen ist allerdings in der wissenschaftlichen Terminologie noch immer uneinheitlich bzw. unscharf definiert, deshalb werden sowohl in der Forschung als auch in der einschlägigen Praxis eher die zentralen Merkmale bzw. Merkmalskombinationen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen analysiert.<sup>235</sup>

Der österreichische Arbeitsmarkt ist der rechtliche, institutionelle und strukturelle Rahmen der Gestaltung und Veränderung konkreter betrieblichen Arbeitsbedingungen. Bezüglich der Beschäftigungsformen kann behauptet werden, dass sie im Laufe der Zeit deutlich vielfältiger geworden sind. Deshalb ist es schwer, sämtliche vertragliche Beziehungen zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen als ein einheitlicher Gesamtrahmen für die unterschiedlichsten Arbeitsbedingungen anzusehen. Vielmehr sind die Formen der Beschäftigung selbst Gegenstand unternehmerischer Strategien und entscheidende Faktoren für die Qualität der Arbeit.<sup>236</sup>

EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) ist eine Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen von Privathaushalten in Europa. Die Erhebung in Österreich wurde in einem gemeinsamen Auftrag von Eurostat und BMASK durchgeführt.<sup>237</sup>

Im Rahmen der durchgeführten EU-SILC Studie wurden die Haushaltseinkommen österreichischer Privathaushalte erfasst. Von diesem Haushaltseinkommen hängt der materielle Lebensstandard der in diesen Haushalten lebenden Personen ab. In der Erhebung werden laufende Einkommen während eines Berichtszeitraumes von einem Jahr (Vorjahreseinkommen), und zwar sowohl Nettoeinkommen als auch Bruttoeinkommen berücksichtigt. Die Orientierung am laufenden Einkommen nimmt an, dass dieses auch

---

<sup>235</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010), S. 11

<sup>236</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010), S. 14

<sup>237</sup> Vgl. Statistik Austria (2009), S. 15

laufend ausgegeben wird, und dass dadurch der aktuelle Lebensstandard direkt beeinflusst wird.<sup>238</sup>

Der Erhebung EU-SILC 2007 zufolge liegt das mittlere Äquivalenzeinkommen der Österreicher/innen bei 1.520 Euro pro Monat. Die höchsten mittleren Einkommen konnten in kinderlosen Mehrpersonenhaushalten und Männern und Frauen mittleren Alters festgestellt werden. Die mit einem höheren Lebensstandard eihergehenden Faktoren sind (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit und eine hohe Bildung. Einen deutlich niedrigeren Lebensstandard haben Pensionist/innen, die allein leben, Arbeitslose, kinderreiche Haushalte und Haushalte von Alleinerzieher/innen, sowie Migrant/innen.<sup>239</sup>

**Tabelle 18 Lebenszufriedenheit nach Erwerbsstatus**

Erwerbs- status	Gesamt (=100%) in 1000	Sehr/ziemlich unzufrieden		Eher unzufrieden		Eher zufrieden		Sehr/ziemlich zufrieden		Arithmetisches Mittel
		in 1000	In %	in 1000	In %	in 1000	In %	in 1000	In %	
Insgesamt	5.451	110	2	207	4	906	17	4.228	78	5.0

**Quelle: Vgl. Statistik Austria (2009, S. 136) Eigene Darstellung** Nur Selbstauskünfte von Personen ab 16 Jahre, fehlende Fälle wurden nicht imputiert. - 6= sehr zufrieden, 1= sehr unzufrieden.

Ein Großteil der Österreicher/innen ist mit dieser Situation insgesamt sehr oder ziemlich zufrieden. 78% sind mit ihrer Haupttätigkeit auch zufrieden (siehe Tabelle über die Lebenszufriedenheit nach Erwerbsstatus). Dies deutet darauf hin, dass die Arbeitnehmer Ihre Arbeit auch mögen.

<sup>238</sup> Vgl. Statistik Austria (2009), S. 23

<sup>239</sup> Vgl. Statistik Austria (2009), S. 15



**Tabelle 19 Relativer Medianlebensstandard nach Geschlecht, Alter, Region und Staatsbürgerschaft 2004 – 2010**

Median des Äquivalenzeinkommens							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	In Euro						
Insgesamt	16.856	17.750	17.852	18.153	19.011	19.886	20.618
	In %						
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100
<b>Alter</b>							
Bis 19 Jahre	90	90	90	91	90	92	90
20 bis 39 Jahre	101	103	102	101	101	102	101
40 bis 64 Jahre	108	107	109	110	110	109	109
65 Jahre +	95	97	95	95	93	92	92
Männer (ab 20 Jahren)	106	107	106	107	106	106	105
20 bis 39 Jahre	104	106	104	105	104	106	102
40 bis 64 Jahre	108	108	110	110	110	110	111
65 Jahre +	101	105	102	101	100	99	98
Frauen (ab 20 Jahren)	100	101	101	101	100	100	100
20 bis 39 Jahre	99	100	99	97	97	98	98
40 bis 64 Jahre	108	106	108	109	109	108	108
65 Jahre +	91	92	90	91	89	88	88
<b>Einwohnerzahl in der Region</b>							
Wien	97	106	102	98	98	97	97
>100.000	101	98	97	97	100	95	96
>10.000	101	102	100	104	98	98	97
<=10.000	100	98	100	100	101	101	102
<b>Staatsbürgerschaft</b>							
Österreich	102	102	102	103	103	103	102
Darunter eingebürgert (nicht EU/EFTA)	82	88	79	82	81	75	80
Nicht Österreich	79	80	79	82	79	77	80
Davon EU/EFTA	87	98	101	95	97	94	99
Davon sonstiges Ausland	77	75	76	75	73	72	72

**Quelle: Statistik Austria (2009, S. 165) Eigene Darstellung 1) Werte aus EU-SILC 2004 und 2005 sind nachträgliche Neuberechnungen nach einer Veränderung des Gewichtungskonzepts im Jahr 2006 und weichen von den jeweiligen Jahrespublikationen ab. - 2) Ab 2007 wird die finanzielle Bewertung von Sachleistungen (Ausnahmen: privat genutzter Firmen-PKW) nicht mehr für Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit berücksichtigt. - 3) Ab 2009 gelten Privatpensionen als Bestandteil des Haushaltseinkommens; die 13. Familienbeihilfe wird berücksichtigt.**

Die in EU-SILC erfassten Äquivalenzeinkommen zeigten zwischen 2004 und 2010 einen Anstieg um 18%. Im Durchschnitt stiegen die Einkommen in diesem Zeitraum somit um etwa 3% pro Jahr. Im Vergleich der Berichterstattungen aus 2009 und 2010 stieg der Median des Äquivalenzeinkommens um 3,7% (2009: 19.886 Euro, 2010: 20.618 Euro).

Dabei wurden in der EU-SILC-Erhebung Einkommen aus dem Jahr 2009 erfasst, in dem die Auswirkungen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise auch in der österreichischen Realwirtschaft sichtbar wurden. Eine Einkommenssteigerung über dem



Bevölkerungsdurchschnitt konnte für Personen ohne EU-/ EFTA-Staatsbürgerschaft sowie für eingebürgerte Personen aus diesen Ländern beobachtet werden.<sup>240</sup>

**Tabelle 20 Nettajahresverdienste**

GEO/TIME	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
EU (27 Länder)	15 843,89	15 933,23	16 406,63	16 812,50	17 234,80	17 909,69	17 974,75	17 728,23	18 455,79	:
Belgien	21 620,73	21 701,95	23 060,97	22 365,06	23 106,35	23 744,58	25 218,99	25 370,80	25 589,47	26 540,91
Bulgarien	974,25	1 012,02	1 077,15	1 285,41	1 364,15	1 612,13	2 014,74	2 229,54	2 275,63	:
Tschechische Republik	4 100,51	4 157,19	4 425,36	4 964,70	5 563,00	6 094,84	7 377,51	7 144,48	7 613,68	7 914,69
Dänemark	20 355,29	20 946,88	21 270,45	21 491,45	22 180,96	23 246,45	24 094,69	24 646,87	25 248,95	25 692,58
Deutschland	21 958,30	22 506,00	23 021,93	23 360,29	23 597,06	24 180,00	24 739,09	24 552,11	25 296,90	26 252,91
Estland	3 285,03	3 559,17	3 819,23	4 208,08	4 969,12	5 958,10	6 694,69	6 353,39	6 438,00	6 663,55
Irland	13 611,87	14 401,21	15 169,93	15 712,43	16 237,57	16 917,86	17 658,38	17 252,59	17 527,09	17 816,51
Griechenland	6 939,91	8 298,29	8 848,31	9 094,18	9 797,23	10 589,92	10 693,01	11 871,80	13 098,62	10 110,60
Spanien	12 146,31	12 658,22	13 089,63	13 462,44	13 822,59	14 309,52	15 131,17	15 694,62	16 098,43	16 382,09
Frankreich	17 630,81	17 420,70	17 561,99	17 938,66	18 823,23	19 535,83	20 307,28	20 613,61	21 165,91	21 926,16
Italien	15 064,66	15 379,39	15 785,28	16 269,03	16 669,16	17 041,62	17 728,44	18 107,51	18 639,13	19 171,74
Zypern	8 576,40	9 162,97	9 552,29	10 921,54	11 326,39	11 871,93	:	:	:	:
Lettland	2 221,12	2 180,69	2 361,30	2 634,37	3 233,25	4 151,11	5 030,92	5 137,18	5 095,70	:
Litauen	2 285,08	2 131,09	2 602,74	2 874,75	3 376,33	4 147,50	4 852,93	4 522,84	4 439,13	:
Luxemburg	21 858,13	22 509,89	23 071,69	23 950,62	24 785,56	25 769,03	26 179,36	26 867,20	27 496,69	28 016,00
Ungarn	4 137,49	4 260,81	4 666,32	5 048,00	5 111,73	5 819,19	6 293,04	5 776,22	5 858,37	6 034,92
Malta	7 994,62	7 768,13	7 869,16	7 861,22	8 164,08	8 354,51	9 021,60	9 207,14	9 651,90	:
Niederlande	20 355,06	21 180,41	22 058,14	22 500,82	22 132,84	22 847,63	23 477,10	24 123,00	24 649,91	24 969,61
Österreich	20 008,46	20 862,66	21 266,99	21 968,00	22 689,83	23 390,35	24 027,42	24 425,96	24 859,68	25 349,63
Polen	3 830,09	3 511,85	3 484,01	4 049,55	4 387,00	4 983,34	5 508,58	4 625,30	5 189,33	5 370,04
Portugal	8 242,68	8 260,24	8 476,62	8 688,36	9 214,76	9 956,32	10 327,29	10 598,57	10 736,52	10 882,88
Rumänien	1 403,97	1 445,48	1 598,17	2 080,16	2 413,61	3 073,49	3 436,55	3 217,61	3 567,16	:
Slowenien	6 614,09	6 926,71	7 236,38	7 537,86	7 945,16	8 489,90	9 153,74	9 333,88	9 818,99	9 908,23
Slowakei	2 628,10	2 878,04	3 223,05	3 376,49	3 787,20	4 500,94	5 363,18	5 706,13	5 883,94	6 094,20
Finnland	18 434,38	18 856,68	19 477,92	20 328,56	20 796,66	22 046,58	23 170,64	23 643,06	24 449,15	25 385,06
Schweden	20 773,49	21 382,26	22 232,17	22 510,83	23 199,99	24 108,60	24 270,95	22 418,14	25 368,71	27 319,80
Vereinigtes Königreich	22 994,59	21 980,56	23 464,78	24 104,58	25 046,10	26 402,40	22 766,58	20 316,03	21 696,34	21 354,13

**Quelle: Eurostat, [Zugriff am 11.07.2012] Eigene Darstellung**

Der Tabelle über die Nettajahresverdienste zeigt, wie hoch die Jahreseinkommen in den einzelnen Ländern der EU sind. Man kann hier sehen, dass Österreich zu den Ländern gehört, wo ein durchschnittlich über 20.000 EUR liegender Verdienst erreicht werden kann. In den osteuropäischen Ländern, wie zum Beispiel Ungarn, Slowakei, Slowenien und Polen sind die Werte deutlich niedriger.

<sup>240</sup> Vgl. Statistik Austria (2009), S. 163

Österreich hat besonders für hochqualifizierte Arbeitskräfte eine erhöhte Attraktivität. Laut einer Untersuchung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) kann dafür der relativ niedrige effektive Steuer- und Abgabenlast für Arbeitnehmer verantwortlich sein, der 2009 weit unter dem EU-Durchschnitt lag. Unter den Hauptgründen dafür befanden sich die Begünstigung des 13. und 14. Gehalts sowie die Anrechnung der Sozialabgaben auf die Steuerlast. Innerhalb der EU verfügen nur Tschechien, die Slowakei, Polen und Großbritannien über eine günstigere Lage als Österreich. Die Steuerbelastung in Deutschland, Frankreich und Ungarn ist deutlich höher, während sie in Ländern wie Italien, Schweden, Finnland und Belgien sogar über der Grenze von 50 Prozent liegt.<sup>241</sup>

Auch andere Faktoren in Österreich tragen dazu bei, dass der Bund in vielerlei Hinsicht über eine Attraktivität für Arbeitnehmer diverser Qualifikationen verfügt: die intakte Natur, die gute Luftqualität, die vielfältigen Kulturangebote, die hohe Lebensqualität, sowie die niedrige Kriminalitätsrate und der hohe Schutz von Personen und Eigentum verleihen das Land Eigenschaften, die europaweit zu den aktuell attraktivsten gehören.<sup>242</sup>

---

<sup>241</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011), S. 3

<sup>242</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011), S. 25

**Tabelle 21 Lebenswerteste Stadt der Welt**

**Ranking nach Lebensqualität**

Rang	Stadt	Land
1	Wien	Österreich
2	Zürich	Schweiz
3	Auckland	Neuseeland
4	München	Deutschland
5	Düsseldorf	Deutschland
5	Vancouver	Kanada
7	Frankfurt	Deutschland
8	Genf	Schweiz
9	Bern	Schweiz
9	Kopenhagen	Dänemark

**Quelle: ABA-Invest in Austria (2011, S. 25) Eigene Darstellung**

Die Lebensqualität der Bundeshauptstadt Wien ist unter den besten weltweit. Genau jene Faktoren sind in Wien zu finden, die von Managern an Business-Städten geschätzt werden, u.a. Stabilität, Sicherheit, Ausbildungsmöglichkeiten und medizinische Versorgung. Als lebenswerteste Hauptstadt der Welt besitzt Wien laut aktueller Studie „Quality of Living Survey 2010“ der internationalen Mercer Consulting Group den ersten Platz und steht damit vor den Schweizer Städten Zürich und Genf. Die Stadt gilt schon seit Jahren als Top-Destination für Mitarbeiter ausländischer Institutionen und Konzerne.

Deutlich dahinterbefinden sich dagegen Metropolen wie Paris (Platz 34), London (Platz 39) und New York (Platz 49). Insgesamt wurden in der Erhebung 221 Großstädte nach 39 für Expatriates relevanten Kriterien bewertet. Über die sozialen, politischen, ökonomischen und umweltorientierten Aspekte hinaus wurden ebenso persönliche Sicherheit, Gesundheits-, Bildungs- und Verkehrsangebote analysiert.<sup>243</sup>

---

<sup>243</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011), S. 11

**Tabelle 22 Nominelle Veränderungsrate im Sektor Private Haushalte 2005 – 2010****Veränderungsrate jeweils in % zum Vorjahr**

	Arbeitnehmer- entgelt erhalten	Vermögens- einkommen, erhalten	Monetäre Sozialleistungen, erhalten	Einkommen und Vermögens- steuern, gezahlt	Verfügbares Einkommen, netto	Konsumausg- aben	Sparen, netto
2005	3,5	13,2	2,3	-0,8	5,5	4,9	11,2
2006	4,6	11,5	3,1	6,2	4,9	4,0	12,8
2007	5,1	15,3	2,8	8,2	5,0	3,3	17,5
2008	5,2	2,9	4,2	8,7	3,0	3,0	1,3
2009	0,9	-31,0	5,6	-6,4	-1,1	0,3	-7,5
2010	2,3	-17,6	3,5	1,7	1,7	4,3	-21,1

**Quelle: Statistik Austria (2009) S. 115 Eigene Darstellung**

Um die Entwicklung österreichischer Haushalte zu berechnen, wird die sogenannte Sektorkontenrechnung im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen benutzt. Diese zeigt, dass das nominell verfügbare Einkommen bis zum Jahr 2008 um +3,0% bis +5,5% pro Jahr zunahm. Im Jahre 2009 wurde im Gegensatz zum Bruttoinlandsprodukt nur eine leichte Abnahme (-1,1%) des verfügbaren Einkommen von privaten Haushalten registriert, während es im Jahr 2010e wieder eine geringe Steigerung (+1,7%) gab. Diese Einkommensentwicklung wurde von den Konsumausgaben der privaten Haushalte nur bedingt gefolgt. Zwischen 2005 und 2007 gab eine geringere Steigerung des Konsums als des verfügbaren Einkommens. Die (Netto-)Sparquote hat sich jedes Jahr erhöht. Im Jahr 2008 stiegen die Konsumausgaben etwas stärker als das Einkommen, als Folge war die Sparquote erstmals seit 2001 geringfügig rückläufig. In den Jahren 2008 und 2009 gab es eine weitere Verringerung der Sparquote aufgrund der wachsenden Konsumausgaben. Bezüglich der sozialen Folgen kommt es auf die Auswirkungen der Steigerung der Einkommen und den Konjunkturreinbruch auf die verschiedenen Einkommensarten an. Da die Beschäftigung stetig zugenommen hat, sind die Arbeitnehmerentgelte bis zum Jahr 2008 kontinuierlich um +3,5% bis +5,2% pro Jahr angestiegen. Besonders hohe Einkommenssteigerungen galten für Vermögende, pro Jahr zwischen +11,5% und +15,3%. Allerdings können Vermögenserträge aufgrund der hohen Konzentration und Erfassungsprobleme bei einer Stichprobenerhebung wie EU-SILC nicht vollständig erfasst werden. Was die Sozialleistungen (+5,6%) und Arbeitnehmerentgelten (+0,9%) betrifft, erfolgte ein nomineller Anstieg verbunden mit einer deutlich verringerten Steuerbelastung (-6,4%).

Im Jahr 2010 stiegen Arbeitnehmerentgelte (+2,3%) wieder etwas deutlicher, was auch einen Anstieg der bezahlten Steuern (+ 1,7%) zur Folge hatte, während der Anstieg der Sozialleistungen sich wieder verlangsamte (+3,5%). Die Vermögenserträge sind im Jahr 2010 weiterhin deutlich gesunken (-17,6%).<sup>244</sup>

**Tabelle 23 Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen, in %**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>EU-15 gesamt</b>	61,4	62,5	63,4	64,1	64,2	64,5	64,9	65,4	66,2	66,9	67,3
<b>Ö gesamt</b>	67,8	68,4	68,3	68,2	68,8	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1
<b>Männer</b>	77	77,5	77,3	76,6	76,4	76,1	74,9	75,4	76,9	78,4	78,5
<b>Frauen</b>	58,5	59,4	59,4	59,9	61,2	61,6	60,7	62	63,5	64,4	65,8
<b>Pflichtschule</b>	48,3	49	48,7	48,3	48,8	48,5	46	47,2	48,6	51,1	50,1
<b>Lehre, BMS</b>	76,7	76,9	76,3	75,9	76,3	76,3	74,5	75,2	76,2	77,3	78,3
<b>Höhere Schule</b>	68,5	69,1	69,1	69,2	69,5	69,4	69,9	70,1	71,9	73,2	74,4
<b>Universität, Hochschule</b>	88,2	88,8	89,3	87,9	87,8	87,8	83,4	84,9	86,2	86,9	86,3

**Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010, S. 16)**

#### **Eigene Darstellung**

Wie die Tabelle zeigt, ist in der österreichischen Erwerbstätigenquote in den letzten elf Jahren ein deutlicher Anstieg zu beobachten, und zwar von 67,8% im Jahr 1998 auf 72,1% im Jahr 2008, was einen Anstieg von 6% (4,3 Prozentpunkten) bedeutet. Während dieser Anstieg bis 2003 eher moderat war, betrugen die jährlichen Zuwachsraten ab 2005 zwischen einem und knapp zweieinhalb Prozent. Es gab auch ein Minimum von 2003 auf 2004, dessen Ursache im Zeitreihenbruch durch die 2004 geänderte AKE-Befragung zu finden ist.<sup>245</sup>

#### **Arbeitszeitausmaß – Entwicklung und Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit**

Die gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt in Österreich 40 Stunden pro Woche, sowie acht Stunden täglich.

<sup>244</sup> Vgl. Statistik Austria (2009) S. 114 - 115

<sup>245</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010), S. 16

**Tabelle 24 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden**

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Ö insgesamt</b>	39,8	39,5	39,3	39,1	38,6
Vollzeit	44,7	44,7	44,7	44,7	44,4
Teilzeit	21,7	21,3	21,2	20,9	21,0
<b>Männer insgesamt</b>	43,9	43,8	43,7	43,4	42,8
Männer Vollzeit	45,4	45,5	45,5	45,4	45,1
Männer Teilzeit	21,1	20,6	20,6	19,8	19,7
<b>Frauen insgesamt</b>	34,4	34,2	33,9	33,7	33,5
Frauen Vollzeit	43,4	43,1	43,2	43,2	42,9
Frauen Teilzeit	21,8	21,4	21,3	21,2	21,3

**Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010, S. 49)**

**Eigene Darstellung**

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wurde in den letzten fünf Jahren leicht gekürzt, konkret um 1,2 Arbeitsstunden oder drei Prozent von 39,8 auf 38,6 Stunden. Wie obige Tabelle zeigt, blieb dabei die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten bis auf eine minimale Verkürzung von 2007 auf 2008 (0,3 Stunden) konstant (44,7 bzw. 44,4 Stunden).<sup>246</sup>

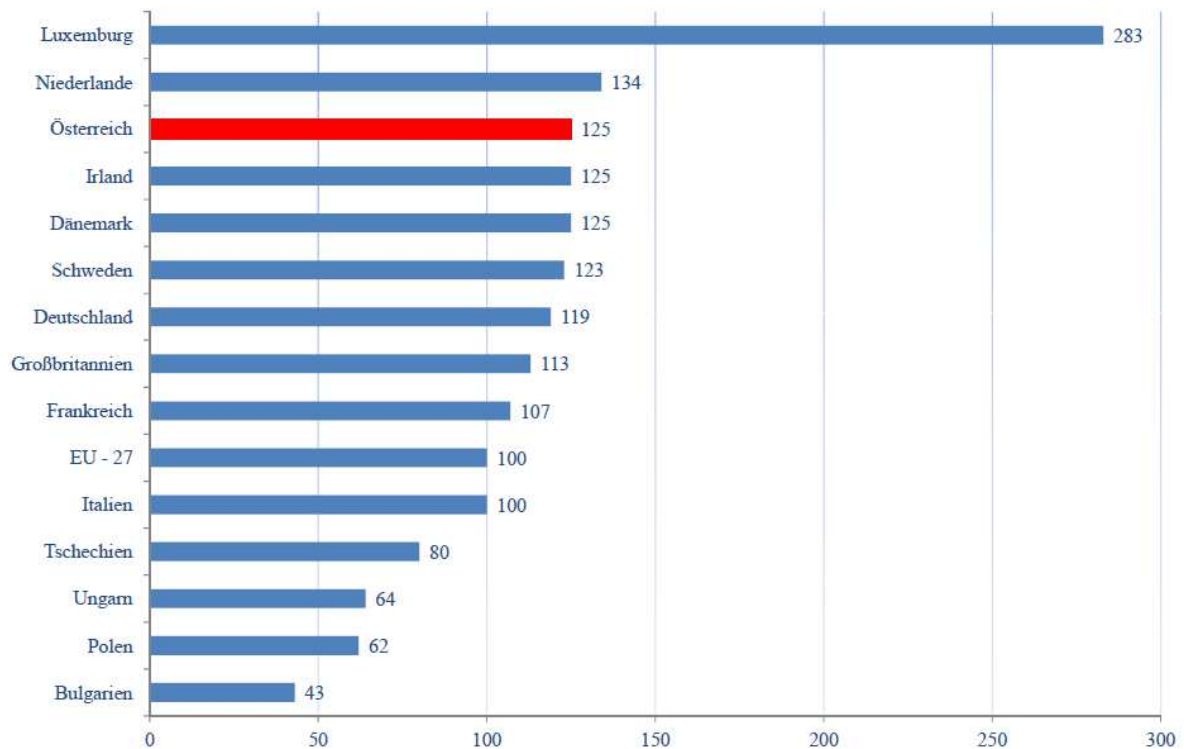
---

<sup>246</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010), S. 49



### Abbildung 17 Die reichsten EU-Länder

#### BIP pro Kopf 2010 in Kaufkraftstandards (KKS)



Quelle: ABA-Invest in Austria (2011, S. 5) Eigene Darstellung

Österreich befindet sich unter den reichsten Ländern in der EU. Das resultiert nicht nur in einem kaufkräftigen Markt, sondern auch in der entsprechenden Infrastruktur im Konsumbereich.

Laut der ABA- Invest Studie weist Österreich, gleichauf mit Irland und Dänemark, eine Kaufkraft auf, die um 25 Prozent über dem EU-Durchschnitt liegt. Damit wird der hervorragende dritte Platz in der EU beim BIP pro Kopf hinter Luxemburg und den Niederlanden belegt. Bemerkenswert ist vor allem der Vorsprung Österreichs gegenüber den großen Industrieländern Deutschland, Großbritannien und Frankreich. Das BIP pro Kopf in den EU-Mitgliedstaaten hat eine Höhe zwischen 43 Prozent und 283 Prozent des EU27-Durchschnitts. Die EU-weit höchste Kaufkraft hat Luxemburg, während der niedrigste Wert in Bulgarien zu finden ist.<sup>247</sup>

<sup>247</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011), S. 5

**Tabelle 25 Reale Nachfrage in Österreich**

Jährliche Veränderung in %	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Konsumausgaben insgesamt	2,1	1,7	1,4	0,6	1,5	0,5
Private Haushalte	2,1	1,4	0,8	0,4	2,2	0,5
Staat	2,1	2,5	3,2	1,2	-0,2	0,3
Bruttoinvestitionen	3,7	6,5	0,3	-11,2	3,6	13,6
Bruttoanlageinvestitionen	3,8	4,8	1,0	-8,1	0,1	5,4
Ausrüstungen	2,1	6,3	0,1	-10,6	4,3	10,5
Bauten	5,1	3,7	1,8	-6,0	-2,9	2,4
Inländische Verwendung	2,2	2,3	1,3	-2,2	1,9	3,0
Exporte	7,5	8,1	0,8	-15,8	8,3	7,5
Importe	5,6	6,6	-0,7	-14,9	8,0	7,9
Bruttoinlandsprodukt	3,3	3,4	2,0	-3,5	2,3	3,0

**Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008, S.240), (2010, S.172), (2012, S.147) Eigene Darstellung**

Der Tabelle über die reale Nachfrage in Österreich zeigt, dass zwischen 2008 und 2009 alle Werte einen Rückfall zeigten. Am stärksten sieht man an den Konsumausgaben, da die Werte dort immer noch niedriger sind als überall anders. Die Bruttoinvestitionen stiegen um 10 % an, während die Exporte und Importe fast die gleichen Werte 2011 erreicht haben, wie 2006. Die wirtschaftliche Situation wird sich langsam aber sicher wieder auf dem Vor-Krisen-Niveau befinden.

### **Hypothese 3: Günstige Nachfragebedingungen motivieren Ausländer nach Österreich zu kommen.**

Der zweite große Bestimmungsfaktor bei Porters Diamanten-Modell besteht aus den Nachfragebedingungen. Hier schaut man besonders die Inlandsnachfrage eines Landes und deren Einflussfaktoren an.

Nach der zahlreichen hier angesehenen Tabellen und Studien kann man sagen, dass die Österreicher/innen generell mit ihrer Haupttätigkeit zufrieden sind. Der Nettojahresverdienst beträgt durchschnittlich mehr als 20.000 EUR, was im Vergleich zu den osteuropäischen Ländern deutlich höher ist. Dazu kommt noch die hohe Lebensqualität in Wien, womit es zu erklären ist, warum Ausländer, die eventuell ihre Heimat verlassen wollen, und woanders ihr Glück versuchen möchten, Österreich als Zielland gewählt haben. Zum einen wird in den Studien auf die im Zeitraum der Arbeitsmarktöffnung relativ günstige wirtschaftliche



Situation und Beschäftigungsentwicklung in Österreich verwiesen. Besonders im Bau- und Tourismusbereich ist die Abhängigkeit der Beschäftigung von der Konjunktur sehr stark. In diesen beiden Branchen erfolgte ein Beschäftigungszuwachs aber es wurde auch durch die entsprechend große Aufnahmefähigkeit der branchenspezifischen Arbeitsmärkte garantiert, dass es keine Verschärfung der Situation durch die Liberalisierung geschah.<sup>248</sup> Dies motiviert die Ausländer ihre Heimat aufzugeben in der Hoffnung, dass sie eine bessere Lebensqualität haben werden. Da muss man aber erwähnen, dass die Krise auch in Österreich ihre Folgen hinterlassen hat, obwohl es sie sehr gut überstanden hat.

---

<sup>248</sup> Vgl. Riesenfelder, Schelepa, Wetzel (2012), 14

#### **4.5. Verwandte und unterstützende Branchen**

**Hypothese 4: Durch Herausbildung von mehreren Clustern und durch Internationalisierung hat Österreich Wettbewerbsvorteile erzielt.**

Seit einigen Jahren spielen regionale High-Tech Cluster in Österreich eine sehr bedeutende Rolle. Nicht nur in Österreich, sondern auch in Regionen anderer europäischer Nationen werden Initiativen gestartet, die die Bildung neuer Cluster und die Weiterentwicklung der bestehenden besonders in hochtechnologischen Feldern fördern. Das Ziel ist, eine endogene Wirtschaftsentwicklung zu ermöglichen und dabei die Anzahl der Arbeitsplätze zu steigern. In den Wirtschaftswissenschaften und auch im Werk von Michael Porter sind die konzeptuellen Grundlagen der Clusterbildung bereits beschrieben. Porter definiert einen Cluster als eine geographische Konzentration „of interconnected companies, specialized suppliers, service providers, firms in related industries, and associated institutions (e.g. universities, standard agencies, trade associations) in a particular field that compete but also cooperate“. In der Bildung von regionalen Clustern steckt eine viel innovativere und dynamischere Alternative als in den traditionellen wirtschaftlichen Organisationsformen wie vor allem in Großunternehmen. Die Wichtigkeit der Cluster wurde auch von der Realpolitik erkannt, und sie werden regionalpolitisch verstärkt und gezielt gefördert.<sup>249</sup>

Cluster werden auch in der EU als wesentliche Instrumente der modernen Innovations-, Regional- und Industriepolitik betrachtet.<sup>250</sup>

Wie die Cluster in Österreich abgegrenzt werden können, ist in Österreich bis auf einige Details recht klar. Es handelt sich nicht nur um Stärkefelder oder Einzelinitiativen sondern vielmehr um organisierte Cluster, die von Clustermanagern geleitet werden. Dabei können die Gesellschaftsformen und ebenso die Orientierung (Selbstträgerschaft oder Public/Private-Finanzierung) sehr unterschiedlich sein. Der Großteil der österreichischen Cluster entstand in den Bundesländern, während einige sogar auf Bundesebene gebildet wurden.<sup>251</sup>

---

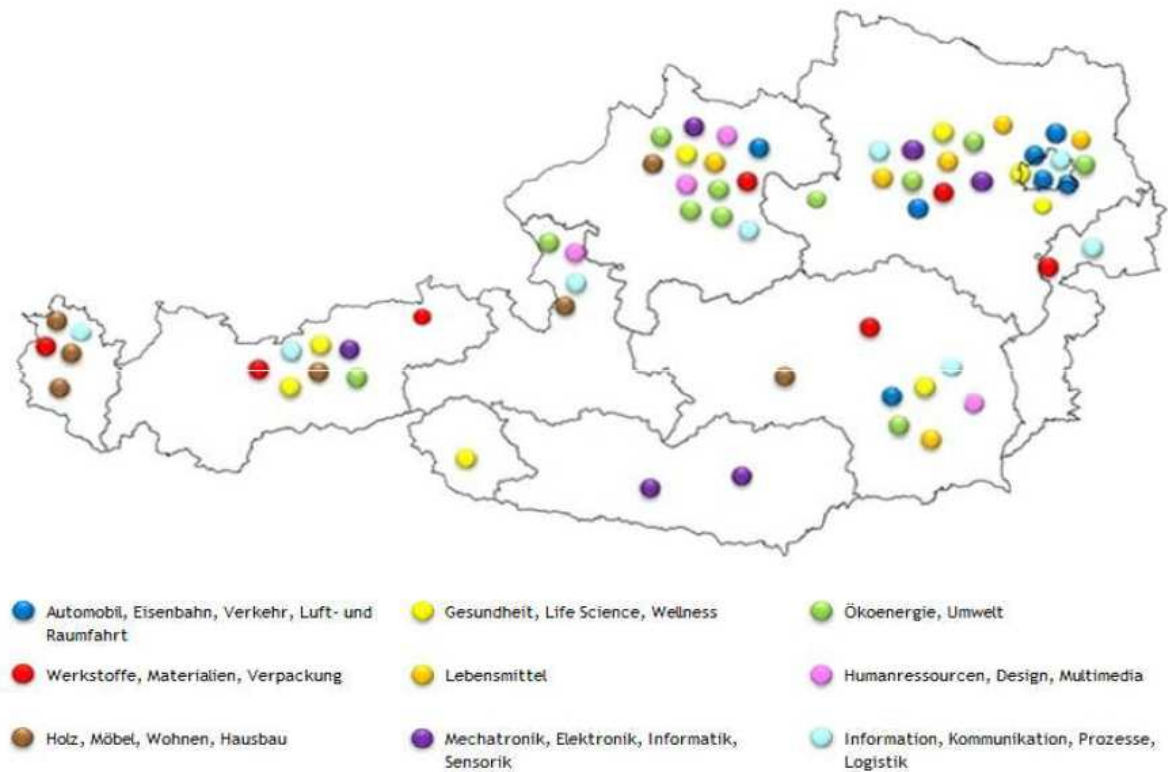
<sup>249</sup> Vgl. Jonas (2006), S. 1

<sup>250</sup> Vgl. Clement, Welbich-Macek (2007), S. 15

<sup>251</sup> Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2009), S. 10

Die unterstehende Abbildung zeigt die Verteilung von Clustern in Österreich, wodurch man es sieht, dass die meisten sich in Wien und in Ihre Umgebung befinden.

**Abbildung 18 Cluster und Netzwerke in den Bundesländern und überregionale Initiativen**



**Quelle: Clusterplattform Österreich [Zugriff am 11.07.2012]**

In unsere Studie zeigen wir eine Darstellung der Cluster in Österreich.

**Tabelle 26 Wichtigste Kennzahlen österreichischer Cluster**

Alle Angaben 2006 (falls nicht anders angegeben)	Gründungsjahr	Zahl der Mitglieder	Gesamtumsatz in Mio €	Gesamtbeschäftigte	F&E- Quote in %	Export quote in %
<b>STEIERMARK</b>						
ACstyria Cluster	1995	175	9800	44.000	5	95
Holzcluster Steiermark						
Human technology Styria	2004	39				
Materialcluster Steiermark	2001					
ECO WORLD STYRIA	1998	84	1.500	10.000		
<b>OBERÖSTERREICH</b>						
Cluster Drive Technology	1998	80	9.660	26.966		
Kunststoff-Cluster OÖ	1999	381	12.130	58.421	3,6	69,9
Lebensmittelcluster OÖ	2000	193	2.000	19.670		
Möbel und Holzbacluster OÖ	2000	196	2.000	17.800		
Automobilcluster OÖ	1998	266	18.300	90.000	3,8	60
Ökoenergiecluster	2000	140	390	2.710		
Gesundheitscluster	2002	157	3.440	25.000	8,62	11,59
Mechatronik-Cluster	2003	218	4.235	25.664	12,56	68,2
Netzwerk Design & Medien (OÖ und Salzburg)	2004	Keine Mitglieder				
Netzwerk Humanressourcen						
Netzwerk Logistik						
Netzwerk Umwelttechnik	2006					
<b>WIEN</b>						
Cluster Life Science Vienna Region (Wien)	2002	Keine Mitglieder/140 Unt. 5 Unis		Unt.: 9.700/Wiss. Pers.: 4.200		
Automotive Cluster Vienna Region	2001	102	5.970	32.966		
Cluster Creative Industries						
IKT Cluster						
<b>NIEDERÖSTERREICH</b>						
Automotive Cluster Vienna Region	2001	102	5.970	32.966		
Holzcluster Niederösterreich	2001	119	472	3.433	3,4	6,3
Wellbeing Cluster Niederösterreich	2002	117	138	3.413		
Okobau Cluster Niederösterreich	2003	101	760	3.842		
Kunststoff-Cluster	2005	75	2.605	8.844		

**Quelle: Clement, Welbich-Macek (2007, S. 6 – 7) Eigene Darstellung**

Der Tabelle zeigt die wichtigsten Kennzahlen der österreichischen Clustern.

Dass Cluster wichtige Bestandteile der österreichischen Wirtschaft sind, kann auch mit imposanten Zahlen unterstützt werden: in rund 50 Clustern und Netzwerken sind etwa 3.700 Unternehmen beteiligt mit etwa 420.000 Beschäftigten. Die thematischen Schwerpunkte dieser Cluster entsprechen den wirtschaftlichen und technologischen Stärkefeldern in der österreichischen Wirtschaft, sprich Mobilität, Werkstoffe, Mechatronik/IKT, Lebensmittel, Bauen & Wohnen, Life Sciences, Energie- und Umwelttechnik und wissensintensive Dienstleistungen. Zu den leistungsfähigsten Clustern gehören der Automobilcluster (>50.000 Beschäftigte, >250 Unternehmen) und der Materialcluster in der Steiermark, der Kunststoffcluster (>60.000 Beschäftigte, >400 Unternehmen) und der Mechatronikcluster (>115.000 Beschäftigte, >240 Unternehmen) in Oberösterreich, der Biopharmacluster in Tirol, der Holzcluster in Salzburg sowie der Kreativcluster und der Biotech-Cluster in Wien.

Dass Unternehmen untereinander und mit Forschungs- und Bildungseinrichtungen auf dieser Weise kooperieren, entspricht auch dem FTI-Schwerpunkt Wirtschaft und Wissenschaft des

BMWFJ. Einige prominente Beispiele sind die Förderprogrammen COMET und die Christian Doppler Labors. Die Cluster verfügen über eine unerlässliche Transferfunktion zwischen Wirtschaft und Wissenschaft. Besonders im Bereich Forschung und Entwicklung werden die Cluster intensiv gefördert. Bei der Österreichischen Clusterkonferenz im Mai 2010 wurde eine Reihe von Best-Practice-Beispielen vorgestellt, die der Nutzen aus internationalen Verbandsforschungsprojekten für Clusterunternehmen, das Zusammenwirken von Clustern und Kompetenzzentren und die clusterorientierte Gestaltung von Bildungs- und Forschungsstrukturen präsentierten. Ein weiterer Themenpunkt war die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Darüber beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe mit den Handlungsdimensionen von Clustern zur Stimulierung von F&E, was durch die Stärkung des Innovationsstandortes Österreich sowie durch die Gestaltung der Forschungsmaßnahmen in KMU geschieht.

Weitere inhaltliche Schwerpunkte der Nationalen Clusterplattform sind noch die Einbindung der Cluster in das nationale Innovationssystem, die Unterstützung der Internationalisierung sowie aktives Engagement in den europäischen Clusteraktivitäten.<sup>252</sup>

Wenn es sich um eine Internationalisierung des Clustermanagements handelt, dürfen die bereits erwähnten Standortvorteile und Beziehungen bezüglich der Osterweiterung auch nicht unerwähnt bleiben. Know-how und Qualität, hochwertige Technologie, modernste Infrastruktur sowie die Nähe zu Südost- und Osteuropa verfügen in diesem Bereich über eine entscheidende Rolle. Unternehmen, die in den Möglichkeiten der Osterweiterung interessiert sind, entscheiden sich oftmals für den sicheren Erfolg und damit für Österreich.<sup>253</sup>

Um die Position von Österreich im Standortaufbau der Geschäftsbeziehungen mit Ost- und Südosteuropa zu veranschaulichen, kann folgende Tabelle analysiert werden:

---

<sup>252</sup> Vgl. Clement (2010), S. 42

<sup>253</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011), S. 4

**Tabelle 27 Headquarters internationaler Unternehmen**

	2011
Österreich	303
Polen	25
Ungarn	24
Tschechien	23
Slowakei	12

**Quelle: ABA-Invest in Austria (2011) Eigene Darstellung**

Österreich liegt im Vergleich mit seinen östlichen Nachbarländern weit voraus: im Bund befinden sich 303 Headquarters, während in den vier genannten Ländern die Gesamtsumme der angesiedelten internationalen Unternehmens-Headquarters lediglich 84 beträgt. Zu den renommiertesten unter ihnen gehören Siemens, Beiersdorf, Hewlett- Packard, Eli Lilly, Henkel oder FedEx Österreich, die Österreich als Basis für ihre CEE-Aktivitäten gewählt haben. Auch etwa 40 internationale Institutionen mit Mittel- und Osteuropa-Bezug haben ihren Sitz in Österreich.<sup>254</sup>

Österreichs Attraktivität für ausländische Investoren ist auch durch das breite Förderprogramm bedingt: Förderungen für Klein- und Mittelbetriebe, für Forschung und Entwicklung, für Unternehmensgründungen oder Investitions- und Technologieförderungen tragen viel dazu bei, dass Unternehmen sich für Österreich als Standort entscheiden. Die Produktpalette der Förderungen reicht von Barzuschüssen über Zinszuschüsse bis hin zu der Übernahme von Garantien. Das große Angebot ermöglicht den Unternehmen, die Förderungen nach ihren speziellen Bedürfnissen ausgerichtet in Anspruch zu nehmen.<sup>255</sup>

Österreich hat eine Spitzenposition innerhalb der EU-15, wenn die Konditionen bezüglich der Unternehmensfreundlichkeit analysiert werden (siehe Grafik unten). Aber auch im Vergleich

<sup>254</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011), S. 16

<sup>255</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011), S. 1

mit den neu hinzugekommenen EU-Ländern, in denen Investoren oft durch starke Steuersenkungen locken, kann Österreich erfolgreich punkten.<sup>256</sup>

**Hypothese 4: Durch Herausbildung von mehreren Clustern und durch Internationalisierung hat Österreich Wettbewerbsvorteile erzielt.**

Es zeigt sich, dass sich eine starke Clusterbildung und Vernetzung vor allem im High-Tech Bereich in Österreich ereignete. Somit konnte sich das Land als ein wichtiger Standort für Osteuropa-Geschäfte positionieren und dadurch einen klaren Wettbewerbsvorteil nicht nur aufgrund der Lage sondern auch aufgrund der investorfrendlichen Bedingungen schaffen. Die meisten internationalen Unternehmen haben Österreich für ihre CEE-Aktivitäten gewählt. Die Position von Österreich im Standortaufbau der Geschäftsbeziehungen steht auch weit voraus im Vergleich mit seinen östlichen Nachbarländern.

Über die Nähe zu Südost und Osteuropa hinaus waren Know-How, Qualität, hochwertige Technologie, modernste Infrastruktur für die Erreichung eines Vorteils wichtig.

---

<sup>256</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011), S. 2

#### **4.6. Unternehmensstrategie, Struktur und Wettbewerb**

##### **Hypothese 5: Die Internationalisierung hat neue Unternehmensstrategien und neue Beschäftigungsformen in Österreich hervorgebracht.**

Im Hinblick auf die Beschäftigungsverhältnisse dürfte eine gesamtwirtschaftliche Bilanzierung der Internationalisierung sehr komplex ausfallen, sowohl bezüglich der Beschäftigungsentwicklung als auch der Veränderungen der Arbeitsbedingungen. Die gleichzeitig angewandten unterschiedlichen Unternehmensstrategien („Markterweiterung“ gegenüber „Kostensenkung“) und Internationalisierungstendenzen der Unternehmen sind zwar wichtige aber nicht die einzigen unter sämtlichen Faktoren, die für resultierende Beschäftigungsrückgänge und -zuwächse verantwortlich sind. Das Spektrum der unterschiedlichen Verlaufsmuster ist in den einzelnen Branchen und auch von der Unternehmensgröße abhängig sehr breit. Komplexe Einflussfaktoren üben ihre Auswirkungen manchmal in divergierende Richtungen aus und sie resultieren in neuen Verteilungen von Gewinner/innen- und Verlierer/innengruppen.<sup>257</sup>

##### **Entwicklung von Beschäftigungsformen**

Die unterschiedlichen Beschäftigungsformen haben in der Thematik in den vergangenen beiden Jahrzehnten sehr viel an Aktualität gewonnen: neue Formen des Arbeitsvertrags und der Beschäftigung sind erschienen, wie die geringfügige Beschäftigung, der freie Dienstvertrag, aber auch die Leiharbeit, die befristete Beschäftigung und der Werkvertrag ohne Gewerbeschein („Neue Selbständige“). Häufig werden diese Beschäftigungsformen mit dem Begriff der atypischen Beschäftigung gekennzeichnet. Darunter werden im Allgemeinen alle Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die in irgendeiner Hinsicht Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis (unbefristet, sozialversicherungspflichtig, Vollzeit) aufweisen. Deshalb gehören zu den atypisch beschäftigten Personen nicht nur diejenige, die im Rahmen einer der neuen Beschäftigungsformen tätig sind, sondern auch die regulär angestellten Personen, wenn sie eine Teilzeitbeschäftigung haben.<sup>258</sup>

Die Gewerkschaften, Berufsverbände und andere interessierte Gruppen hatten in vielen EU-Ländern eine markante Reaktion auf die nationale Politik, die die Zuwanderung als eine

---

<sup>257</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010), S. 44

<sup>258</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010), S. 21



Lösung für den Arbeitskräftemangel einsetzte. Diese Reaktionen waren europaweit unterschiedlich, wie z.B. die unterschiedlichen Standpunkte der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in Belgien und Österreich zeigten. Während die Arbeitgeberorganisationen (Industrie und die Handelskammer in Österreich) für eine Verstärkung der Arbeitsmigration sind (insbesondere die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte in Österreich), sind die Gewerkschaften (und die Arbeiterkammer in Österreich) vorsichtiger Meinung.<sup>259</sup>

Unternehmen, die in diversen Mangelberufen Beschäftigte aus den EU-8 gefunden haben, die fachlich geeignet sind, versuchen diese mit korrekten Arbeitsbedingungen und entsprechenden Löhnen zu behalten.<sup>260</sup>

Vor allem sind es österreichische und angesiedelte Unternehmen im F&E-Bereich, die aus einem reichen Pool gut ausgebildeter Arbeitskräfte schöpfen können. Intensive Anstrengungen sind seitens des Bundes zu beobachten, um hochqualifiziertes, internationales, wissenschaftliches Personal zu bekommen. Vor allem mit Unterstützungen bei Reise- und Umzugskosten, in Melde- und Steuerfragen oder bei Rechtsangelegenheiten trägt der Bund dazu bei, um die Anwerbung solches Personals zu erleichtern.<sup>261</sup>

## **Die österreichische Charta der Vielfalt in der EU Diversity Charters Platform.**

### **Europäische Perspektive**

Vielfalt ist ein konstituierendes Element Europas, besonders wenn man die 27 EU-Mitgliedsstaaten mit ihren verschiedenen Identitäten, Geschichten und Selbstbildern als eine Gesamtheit betrachtet, die für mehr als 500 Millionen europäischen Bürger ein Zuhause ist. Das Motto „Einheit in Vielfalt“ erhielt eine höchste Aktualität, angesichts des immer schneller ablaufenden gesellschaftlichen Wandels, der gleichzeitig auch ein Wertewandel ist. In der Grundidee der „Charta der Vielfalt“, die 2005 in Frankreich entstand und seither in den verschiedensten europäischen Ländern und Regionen aufgegriffen und umgesetzt wurde, wird diese Vielfalt als eine Chance betrachtet. Die Unterzeichner/innen der Charta garantieren, dass mehr Toleranz, Fairness und Wertschätzung in ihren Unternehmen sowie in öffentlichen Einrichtungen und der Gesellschaft garantiert wird.

---

<sup>259</sup> Vgl. Europäisches Parlament (2011), S. 43

<sup>260</sup> Vgl. Riesenfelder, Schelepa, Wetzel (2012), S. 14

<sup>261</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011), S. 22

## **Europäischer Austausch und Partnerschaften**

In dem EU Projekt „Support for Voluntary Initiatives promoting Diversity Management at the Workplace Across the EU“ wird gemeinsam an verschiedenen Themen wie zum Beispiel

- Diversity Management (Vielfalt managen)
- Einführung von Diversity Management in großen und in kleinen Unternehmen
- Nachhaltigkeit der Diversity Chartas
- Internationaler Erfahrungsaustausch für Unternehmen<sup>262</sup>

gearbeitet.

2010 wurde auch die österreichische Charta der Vielfalt von der Wirtschaftskammer Österreich und der Wirtschaftskammer Wien basierend auf dem Entwurf von factor-D Diversity Consulting - gestartet.

Elf Unternehmen schlossen sich erstmals im November 2010 als erste Unterzeichner der Charta der Vielfalt zusammen, was ein klares Zeichen in Richtung Offenheit gegenüber ALLEN Personen und Gruppen in Wirtschaft und Gesellschaft setzte: BAWAG P.S.K., Equalizent, Hewlett-Packard, IBM Österreich, Microsoft, Novartis, Österreichische Volksbanken, Secretary Search (diversity search), TNT Express (Austria), UniCredit Bank Austria und Western Union Financial Services.

Die Charta der Vielfalt bedeutet für die unterzeichnenden Unternehmen und Organisationen viel mehr als eine Verpflichtung, sie ist zugleich eine Plattform, die die transparente Präsentation und den Erfahrungsaustausch fördert.<sup>263</sup>

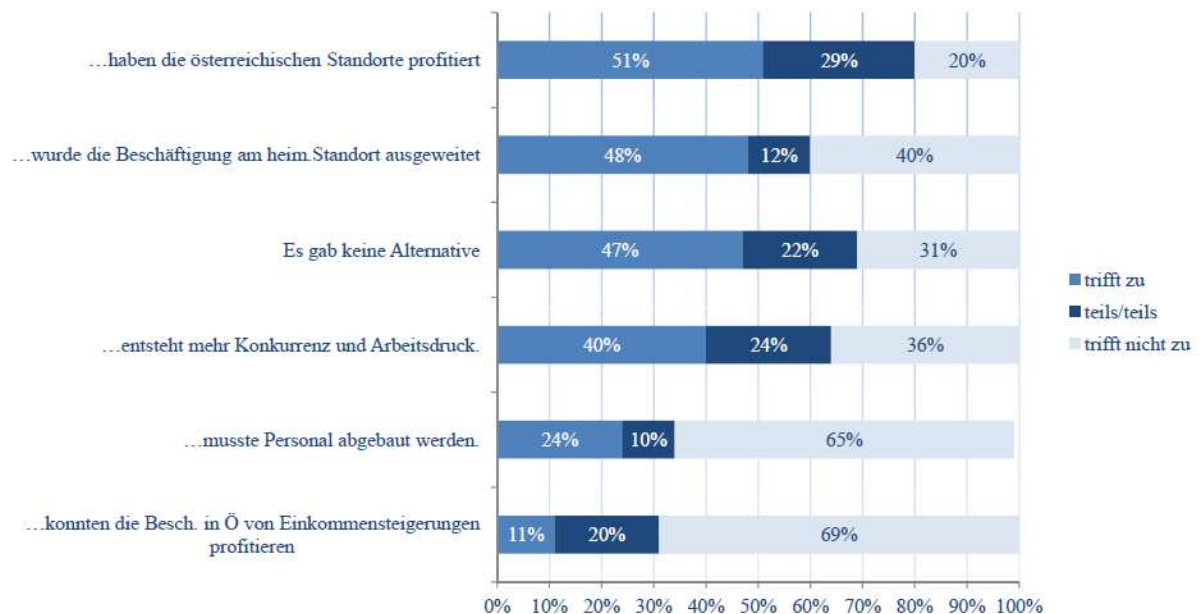
---

<sup>262</sup> Vgl. Wirtschaftskammer Österreich [Zugriff am 13.08.2012]

<sup>263</sup> Vgl. Wirtschaftskammer Österreich [Zugriff am 13.08.2012]

## Abbildung 19 Gesamtbewertung der internationalen Aktivitäten

Durch die Internationalisierung des Unternehmens seit dem Jahr 2000 bis heute



Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010, S. 46)

### Eigene Darstellung

Eine Befragung 110 Betriebsräte zur Frage der Beschäftigungsentwicklung in Österreich zwischen 2000 bis Anfang 2009 lieferte ein positives Bild. Andererseits ist die Einschätzung, in welchem Ausmaß Beschäftigte in Österreich vom wirtschaftlichen Erfolg heimischer Unternehmen auf Auslandsmärkten profitiert haben, wesentlich nüchterner aus: nur 11% führten an, dass damit z.B. überdurchschnittliche Einkommenssteigerungen verbunden gewesen sind.<sup>264</sup>

**Hypothese 5: Die Internationalisierung hat neue Unternehmensstrategien und neue Beschäftigungsformen in Österreich hervorgebracht.**

Der vierte wichtige Bestimmungsfaktor des nationalen Wettbewerbsvorteils ist der Kontext bzw. Umgebung der Unternehmen. In Österreich ist auch eine breite Palette der Unternehmen zu finden. Sie haben einen unterschiedlichen Aufbau und verfolgen unterschiedliche Ziele. Im Hinblick auf die Beschäftigungsverhältnisse dürfte eine gesamtwirtschaftliche Bilanzierung der Internationalisierung sehr komplex ausfallen, sowohl bezüglich der

<sup>264</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010), S. 46

Beschäftigungsentwicklung als auch der Veränderungen der Arbeitsbedingungen. Die gleichzeitig angewandten unterschiedlichen Unternehmensstrategien („Markterweiterung“ gegenüber „Kostensenkung“) und Internationalisierungstendenzen der Unternehmen sind zwar wichtige aber nicht die einzigen unter sämtlichen Faktoren, die für resultierende Beschäftigungsrückgänge und -zuwächse verantwortlich sind. Die unterschiedlichen Beschäftigungsformen haben in der Thematik in den vergangenen beiden Jahrzehnten sehr viel an Aktualität gewonnen: neue Formen des Arbeitsvertrags und der Beschäftigung sind erschienen, wie die geringfügige Beschäftigung, der freie Dienstvertrag, aber auch die Leiharbeit, die befristete Beschäftigung und der Werkvertrag ohne Gewerbeschein („Neue Selbständige“).

Um auf der veränderten Wirtschaftssituation, welche durch die Krise sich ergeben hat, zu reagieren, haben die Unternehmen versucht die Beschäftigten, welche aus den EU-8 kamen und fachlich geeignet waren, mit korrekten Arbeitsbedingungen und entsprechenden Löhnen zu behalten. Wie der Tabelle zeigt, war daher die Beschäftigungsentwicklung sehr positiv. Als neue Unternehmensstrategie kann man Diversity-Management erwähnen, welche das Ziel hat das Individuum als solche zu schätzen, anerkennen, und wo notwendig sie zu fördern unabhängig von seiner Herkunft, seinem Alter, seiner sexuellen Orientierung, seiner Gesundheit oder seinen Beeinträchtigungen.

In diesem Zusammenhang ist die Charta der Vielfalt ins Leben gerufen worden. 2010 wurde die österreichische Charta der Vielfalt von der Wirtschaftskammer Österreich und der Wirtschaftskammer Wien nach einer Idee von factor-D Diversity Consulting - gestartet. Elf Unternehmen traten im November 2010 als erste Unterzeichner der Charta der Vielfalt auf und setzten ein klares Zeichen in Richtung Offenheit gegenüber ALLEN Personen und Gruppen in der Wirtschaft und in der Gesellschaft.

Zusammengefasst kann man also sagen, dass die Internationalisierung wirklich Änderungen bezüglich Beschäftigungsverhältnisse und Unternehmensstrategien verursacht hat.

#### **4.7.Die Rolle des Staates**

**Hypothese 6: Die Veränderungen des Bildungssystems und die strengen Regelungen für die Arbeitsmigration der neuen EU- Länder haben keinen Einfluss auf die Einwanderung gehabt.**

Ab dem Sommersemester 2009 wurden die neuen gesetzlichen Bestimmungen über den Studienbeitrag wirksam. Rund 85% aller Studierenden hatte keinen Studienbeitrag mehr zu leisten. Als Ersatz für ausgefallene Einnahmen wurde den Universitäten laut § 141 Abs. 8 UG bis einschließlich 2013 jährlich einen Gesamtbetrag von 157 Mio. Euro gewährt.<sup>265</sup>

#### **Programmausschreibungen zur Stärkung von Lehre und Forschung**

Um die Lehre und die Lehr- und Studiensituation zu verbessern, erhalten die Universitäten aus den gemäß § 12 Abs. 5 UG vorläufig einbehaltenen Mitteln der Periode 2010–2012 insgesamt 34 Mio. Euro Unterstützung. Wie diese Mittel unter den Universitäten aufgeteilt wurden, waren Studierendenzuwächse im Vergleichszeitraum WS 2008 bis WS 2009 maßgebend. Darüber hinaus wurde 2009/2010 ein Betrag von 34 Mio. Euro den Universitäten für die Anschaffung neuer Geräte zur Verfügung gestellt (Forschungsinfrastrukturmittel Konjunkturpaket II). Die Zuteilung erfolgte wettbewerbsorientiert über Empfehlung einer Kommission von Expert/innen und nach Relevanz für den Forschungsstandort Österreich und den Bedürfnissen der Universitäten. Schließlich wurden im Oktober 2011 ebenfalls auf Empfehlung einer Expert/innenkommission insgesamt 40 Mio. Euro Offensivmittel für weitere Verbesserungen in der Lehre vergeben. Die meistbegünstigten Fächer dabei waren Massenfächer und gesellschaftlich wichtige MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).<sup>266</sup>

#### **Qualitätssicherung**

Universitäten wurden vom UG 2002 verpflichtet, zur Qualitäts- und Leistungssicherung in allen Bereichen ein eigenes Qualitätsmanagementsystem aufzubauen. In den Leistungsvereinbarungen 2007–2009 gab es weitere Verpflichtungen zu vielfältigen Vorhaben der Qualitätssicherung und Evaluierung. Die Schwerpunkte dabei waren

---

<sup>265</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011), S. 12

<sup>266</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011), S. 12 - 13

Qualitätsentwicklung und vorbereitende Initiativen zum Aufbau von Qualitätsmanagementsystemen. Die universitären Initiativen wurden vollständig umgesetzt.<sup>267</sup>

### **Studien mit Zulassungsverfahren gemäß § 124b UG 2002**

Laut § 124b Abs. 1 UG ist das Rektorat einer Universität ermächtigt, in den Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktoratsstudien, die vom deutschen bundesweiten Numerus Clausus betroffen sind, Zugangsregelungen einzuführen. Betroffen sind sämtliche Studierenden der Studien „Humanmedizin“, „Zahnmedizin“, anderer „Medizinischer Studien“, der „Veterinärmedizinischen Studien“ und des Studiums „Psychologie“. Für die Studien der „Humanmedizin“ und „Zahnmedizin“ gilt die sogenannte „Safeguard“-Klausel des § 124b Abs. 5 UG, wonach 75% der Studienplätze dieser Studien für Inhaber/innen österreichischer Reifezeugnisse und 20% für EU-Bürger/innen reserviert sind („Quotenregelung“). Gemäß der neuen Verordnungsermächtigung in § 124b Abs. 6 wurde in einer Verordnung der Bundesregierung vom 4. Mai 2010 für die Bachelorstudien Publizistik/Kommunikationswissenschaft an den Universitäten Wien, Salzburg und Klagenfurt auch eine interne Zugangsregelung eingeführt. Die Rektorate wurden zur Durchführung eines qualitativen Aufnahmeverfahrens ermächtigt.<sup>268</sup>

Der signifikant hohe Ausländeranteil von 27% zeigt, dass eine Doktoratsausbildung an einer österreichischen Universität als sehr attraktiv angesehen ist.<sup>269</sup>

### **Beschäftigung von Staatsangehörigen der neuen EU-8 und EU-2 Mitgliedsstaaten**

In Österreich wurde infolge der Übergangsregelungen der Zugang zum Arbeitsmarkt für Staatsangehörige der EU-8 Mitgliedsstaaten bis zum 30. April 2011, und für Staatsangehörige aus Rumänien und Bulgarien bis zum 31. Dezember 2013 beschränkt. Staatsangehörige dieser neuen EU-Beitrittsländer konnten eine berufliche Tätigkeit nur im Falle einer Beschäftigungsbewilligung ausüben. Im Einklang mit dem Prinzip der Gemeinschaftspräferenz werden aber Staatsangehörige der neuen EU Mitgliedsstaaten bei der Vergabe von Beschäftigungsbewilligungen gegenüber Drittstaatsangehörigen präferiert. Nach einem Jahr Beschäftigung in Österreich erfolgt dann der freie Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt mit dem Erhalt einer sogenannten Freizügigkeitsbestätigung. Darüber hinaus ist es erlaubt, Staatsangehörige der neuen EU Mitgliedsstaaten in 67 Mangelberufen zu

---

<sup>267</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011), S. 14

<sup>268</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011), S. 21

<sup>269</sup> Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011), S. 23

bewilligen (z.B. Maurer/innen, Tischler/innen, Schweißer/innen, Glaser/innen usw.), auch wenn die Bundeshöchstzahlen für Beschäftigungsbewilligungen überschritten sind. Im letzteren Fall sind Arbeitsmarktprüfungen durchzuführen, ebenfalls müssen die beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen nachgewiesen werden.<sup>270</sup>

Personen in Mangelberufen können in einem ersten Schritt zunächst aus den neuen Mitgliedsstaaten rekrutiert werden, und in einem zweiten Schritt aus Drittstaaten. Besonders unqualifizierte Arbeitskräfte waren/sind von den Übergangsregelungen getroffen, da es in dem Bereichen auch genug inländische Arbeitssuchende gibt.<sup>271</sup>

Österreich und Deutschland machten von der Möglichkeit der Einschränkung der Freizügigkeit von Arbeitskräften aus den neuen Mitgliedstaaten (inklusive der 2 Länder der Erweiterungswelle 2007, nämlich Bulgarien und Rumänien) gänzlichen Gebrauch. Dies geschah nach den ersten zwei und in der Folge weiteren drei Jahren durch das Erbringen eines Nachweises gegenüber der Europäischen Kommission, in dem begründet wurde, warum eine Verlängerung der Übergangsregelungen notwendig ist. Das Ziel war vor allem Verwerfungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu verhindern. Nach dem geltenden Ausländerbeschäftigungsgesetz brauchen Staatsangehörige aus den neuen Beitrittsstaaten in der Übergangszeit (NMS-8: bis zum 1. Mai 2011, EU-2: bis zum 1. Januar 2014) weiterhin eine Beschäftigungsbewilligung, die vor der Aufnahme einer Beschäftigung einzuholen ist. Wie die Bewilligungen an Staatsangehörige aus den Beitrittsstaaten, die neu zur Aufnahme einer Beschäftigung einreisen wollen, ausgeteilt werden, hängt von den Bestimmungen des AuslBG ab. Im Beitrittsvertrag wird festgelegt, dass Arbeitnehmer/innen aus den Beitrittsstaaten, die zum Zeitpunkt des Beitritts oder danach mindestens für eine Dauer von zwölf Monaten zum Arbeitsmarkt zugelassen sind, einen uneingeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt erhalten (mittels einer Freizügigkeitsbestätigung). Die Freizügigkeit gilt auch für Familienangehörige, allerdings nach einer bestimmten Mindestaufenthaltszeit, üblicherweise einem Jahr. Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten konnten in der Übergangszeit nicht nur infolge von individuellen Bewerbungsverfahren und nach einem Arbeitsmarkttest (Ersatzkraftverfahren) eine Zulassung bekommen, sondern auch im Rahmen von bilateralen Grenzgängerabkommen (Ungarn und Tschechien). Weiter wurde in Sinne der Vorbereitung auf das Ende der Übergangsregelungen

---

<sup>270</sup> Vgl. Biffl (2011), S. 29

<sup>271</sup> Vgl. Biffl (2011), S. 34

der österreichische Arbeitsmarkt für Personen mit mittleren und höheren Qualifikationen sowie Akademiker/innen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten schrittweise eröffnet. Ein erschwerender Faktor ist der Nachweis einer gewissen Einkommenshöhe in Österreich (60% der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung, d. h. im Jahr 2010 2.466 Euro 14-mal im Jahr, in Summe 34.524 Euro). Davon sind u.a. auch Jungakademiker/innen betroffen, da die Einstiegsgehälter in Österreich diese Grenze meistens nicht überschreiten.

Ein in der öffentlichen Debatte um die wirtschaftliche Entwicklung der neuen Mitgliedstaaten in der Europäischen Union wichtiger Aspekt ist, dass es zwischen diesen Ländern erhebliche regionale Unterschiede gibt. Diese Unterschiede spielen auch in der Entwicklung der Migration aus den neuen Mitgliedstaaten nach Österreich eine große Rolle. Als Beispiel kann der österreichisch-tschechisch-slowakisch-ungarische Grenzraum erwähnt werden, wo innerhalb kurzer Entfernungen deutliche Einkommensunterschiede zu beobachten sind. Die Existenz beider Faktoren (Einkommen und Nähe) bietet die Möglichkeit, ohne eine Umsiedlung durch grenzüberschreitendes Pendeln erhebliche Einkommensgewinne zu erzielen. Da Pendeln allerdings besonders Distanzabhängig ist, sind für diese Form der grenzüberschreitenden Arbeitskräftebewegungen die regionalen Unterschiede innerhalb der unmittelbaren Grenzregion besonders wichtig.<sup>272</sup>

Dass Österreich die Übergangsregelungen einführte, bedeutete noch nicht, dass es seinen Arbeitsmarkt hermetisch abgeschlossen habe. Saisonierkontingente, Praktikant/innen- und Grenzgänger/innenregelungen mit den Nachbarländern und schließlich der neu geschaffenen Fachkräfteverordnung (jedoch nur dort, wo tatsächlich statistisch ein erhöhter, im Inland nicht abdeckbarer Bedarf an Fachkräften nachweisbar war) boten Möglichkeiten an, Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedstaaten zu rekrutieren.<sup>273</sup> Diese sehr bedachte und auf die Arbeitsmarktbedingungen abgestimmte erleichterte Arbeitspolitik hatte zur Folge, dass es eine gebremste aber in einigen Arbeitsmarktsegmenten nötige Zuwanderung erfolgte.

Allerdings sind die Lohnunterschiede zwischen Österreich und den neuen Mitgliedstaaten nach wie vor gravierend. Aus der Sicht der heimischen Arbeitnehmer/innen sind damit die Löhne gefährdet, was den Aufbau von einigen Schutzmechanismen fordert.

Durch den Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die Neuordnung der Saisonierregelung und durch das Schaffen des Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetzes wird einerseits die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Arbeitnehmer/innen gefördert und auf den

---

<sup>272</sup> Vgl. Huber (2011), S. 18

<sup>273</sup> Vgl. Arbeiterkammer Wien (2011), S. 7



vorgesehenen Lohn- und Sozialdumping nach dem Wegfall der Übergangsfristen vorbereitet. Das Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz bietet nämlich einen behördlichen Schutz der Löhne vor und verbietet Lohndumping. Demzufolge müssen Arbeitgeber, die die niedrigeren Lohnvorstellungen der Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten ausnutzen wollen, um Wettbewerbsvorteile zu schaffen, mit hohen Geldstrafen rechnen.

Da Staatsbürger/innen der NMS-8 verfügen ab dem 1.5.2011 über eine volle Freizügigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt. Damit können diese Personen genau wie Staatsangehörige aus den alten Mitgliedstaaten ohne jede ausländerbeschäftigungsrechtliche Bewilligung in Österreich eine Tätigkeit ausüben.<sup>274</sup>

Noch während der Übergangsregelungen waren gewisse Öffnungsklauseln angewandt, die die Situation von Arbeitnehmern aus den neuen Mitgliedstaaten regelten. Arbeitnehmer/innen, die bereits zum Zeitpunkt des Beitritts legal in Österreich beschäftigt und seit mindestens zwölf Monaten zum Arbeitsmarkt zugelassen waren, erhielten automatisch einen freien Zugang zum gesamten Arbeitsmarkt. Dieser galt auch für deren Familienangehörige. Außerdem ermöglichten die neu festgestellten Saisonierkontingente, dass bis rund 50 Prozent der Kontingentplätze für Arbeitnehmer/innen aus den neuen Mitgliedstaaten zur Verfügung stand.

In einigen Mitgliedstaaten (Lettland, Litauen, Slowakische Republik) haben die angewandten Maßnahmen vor allem das Ziel, kurzfristige Lücken auf dem Arbeitsmarkt zu schließen, während in anderen (Deutschland, Estland, Finnland, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Tschechische Republik) auch ein langfristiger Beschäftigungsbedarf berücksichtigt wird.

Österreich und die Slowakische Republik haben zum Beispiel Unterschiede zwischen ihren Arbeitskraftbedarf: ein kurzfristiger Bedarf kann auch potenziell mit zeitweiligen Arbeitsmigranten besetzt werden, während ein Langzeitmangel auch gesellschaftliche Veränderungen voraussetzt, wie etwa die Anhebung des Bildungsniveaus junger Menschen und Umschulungsmaßnahmen unter der eigenen Bevölkerung.<sup>275</sup>

---

<sup>274</sup> Vgl. Arbeiterkammer Wien (2011), S. 2

<sup>275</sup> Vgl. Europäisches Parlament (2011), S. 34

In den Mitgliedstaaten Deutschland, Estland, Luxemburg, Malta, Österreich, Polen, Schweden und die Tschechische Republik erfolgten diversen Veränderungen in der Arbeitsmarkt- und Migrationspolitik, um den Arbeitskräftemangel auf dem Arbeitsmarkt so zu beseitigen, dass es zu keinen negativen Auswirkungen führt. In Österreich wird gegenwärtig die Migrationspolitik umgestaltet und werden dabei Lösungen gefördert, die den Zustrom von hochqualifizierten Migranten im Allgemeinen und hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen begünstigen.

In Deutschland, Frankreich und Österreich regeln Rechtsakte und Durchführungsbestimmungen, wie Migration als ein Mittel zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs benutzt wird.<sup>276</sup>

**Tabelle 28 Bevölkerungsentwicklung 2000-2010 nach Staatsangehörigkeit**

Jahres ende	Bevölkerung insgesamt	Österreichi- sche Staatsange- hörige	Nichtösterreichische Staatsangehörige								
			zusammen	in % der Wohnbe- völkerung	davon			Darunter EU-Staaten			
					Ehemali- ges Jugosla- wien	Türkei	Sonstige	zusammen	EU- Staaten vor dem 1.5.2004 (EU-14)	EU- Beitritts- staaten 2004 (EU-10)	EU- Beitritts- staaten 2007 (EU-2)
2000	8.020.946	7.316.059	704.887	8,8	322.187	126.995	255.705		108.162		
2001	8.063.640	7.333.379	730.261	9,1	313.189	127.147	289.925	188.353	110.861	55.052	22.440
2002	8.100.273	7.353.520	746.753	9,2	317.042	127.156	302.555	197.314	115.090	57.407	24.817
2003	8.142.573	7.388.357	754.216	9,3	311.741	123.043	319.432	208.463	122.394	59.730	26.339
2004	8.201.359	7.426.958	774.401	9,4	308.784	116.544	349.073	227.228	131.839	67.791	27.598
2005	8.254.298	7.457.632	796.666	9,7	307.079	113.068	376.519	247.168	143.473	75.273	28.422
2006	8.282.984	7.478.205	804.779	9,7	301.684	108.189	394.906	263.174	154.033	80.840	28.301
2007	8.318.592	7.483.410	835.182	10	297.479	109.179	428.524	289.742	167.401	87.059	35.282
2008	8.355.260	7.484.556	870.704	10,4	299.917	110.678	460.109	316.995	181.383	94.256	41.356
2009	8.375.290	7.480.146	895.144	10,7	299.448	112.150	483.546	334.989	190.594	98.506	45.889
2010	8.404.252	7.476.640	927.612	11	302.057	113.457	512.098	359.282	201.830	104.328	53.124

**Quelle: Statistik Austria (2011, S. 20), Eigene Darstellung**

Der Tabelle über die Bevölkerungsstatistik 2000-2010 nach Staatsangehörigkeit zeigt, dass die Bevölkerung Österreichs ein ständiges Wachstum erlebt hat. Österreich hat mit den Übergangsfristen sein Ziel erreicht, da sowohl nach 2004 als auch nach 2007 keine gravierenden Änderungen an den Ausländeranteil festzustellen waren.

<sup>276</sup> Vgl. Europäisches Parlament (2011), S. 46

**Hypothese 6: Die Veränderungen des Bildungssystems und die strengen Regelungen für die Arbeitsmigration der neuen EU- Länder haben keinen Einfluss auf die Einwanderung gehabt.**

Die Rolle des Staates ist natürlich auch ein Faktor welche den Wettbewerbsvorteil einer Nation beeinflussen kann, und auch eine Wirkung auf die anderen Faktoren hat. Der Staat kann, wie oben schon beschrieben wurde, das Bildungssystem und dessen Qualität fördern und neu regulieren, Gesetze für die Regelung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung erfassen. Was hier näher erklärt wurde, waren die Regelungen der Ausländerbeschäftigung vor und auch nach der Arbeitsmarkteröffnung. Österreich wollte seinen Arbeitsmarkt mit Hilfe dieser Gesetze schonen und eine vorsichtige und schrittweise Zulassung von Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund ermöglichen.

Wie man in der Tabelle sehen kann, haben die strengen Regelungen nach der Osterweiterung, wie die Übergangsfristen und Beschäftigungsregulierungen, ihr Ziel erreicht, da die Zuwanderung nach Österreich im Rahmen gehalten wurde. Damit wurde ein massiver Zustrom der Ausländer blockiert.

#### 4.8. Die Rolle des Zufalls

**Hypothese 7: Die Wirtschaftskrise hat die Arbeitsmarktsituation in Österreich verändert.**

Österreich zählt zu den Ländern, deren Wirtschaft von der weltweiten Krise am wenigsten berührt wurde. In Europa bewältigten die Schweiz, Norwegen und Polen die Krisensituation am besten. Im Rückblick können einige Faktoren identifiziert werden, die eine signifikante Rolle dabei spielten, ob und in welchem Maße die Wirtschaft eines Landes von der Krise betroffen war: Länder mit hohem Außenhandelsdefizit, starkem Kreditwachstum und dynamischem Aufholprozess vor der Krise mussten mit einem raschen und anhaltenden Rückgang der Wirtschaftsleistung rechnen.<sup>277</sup>

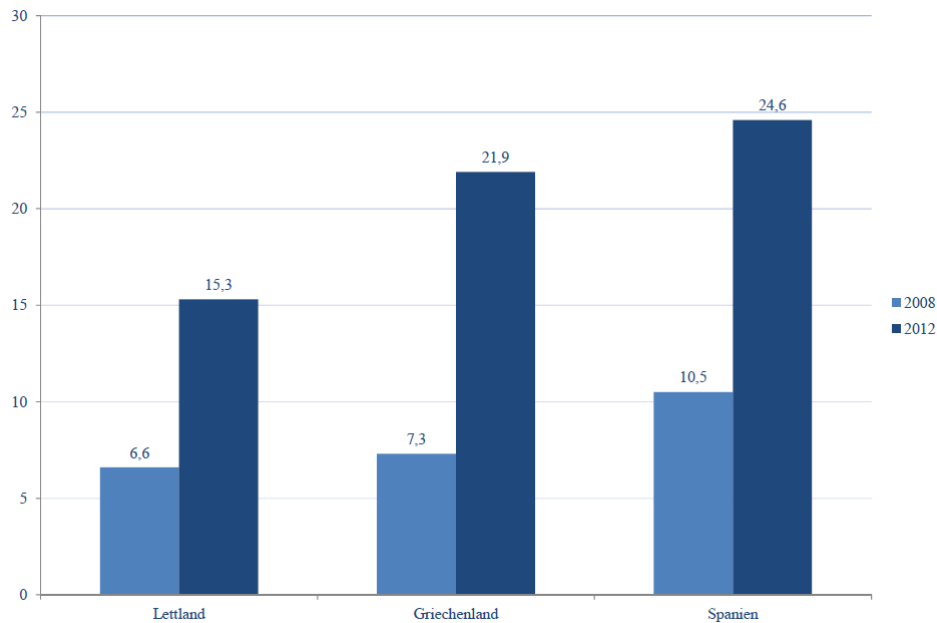
Die Wirtschaftskrise hat deutliche Spuren in den Arbeitslosenquoten hinterlassen: 25 Millionen Menschen in der Europäischen Union sind derzeit arbeitslos. Die Arbeitslosigkeit ist immer noch um 50% höher als vor dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahre 2008. Die in Österreich und einigen anderen Ländern gegebene kurze Erholung senkte die Arbeitslosigkeit nur ein wenig unter die Rekordwerte in der Krise, und seit einiger Zeit steigt die Arbeitslosigkeit – auch in Österreich – wieder an. Besonders dramatisch ist die Lage von Griechenland und Spanien, insbesondere bezüglich der Jugendarbeitslosigkeit. Vom Anstieg der Arbeitslosigkeit sind breite Bevölkerungsschichten betroffen, die somit eine Verarmung befürchten können.<sup>278</sup>

---

<sup>277</sup> Vgl. Aiginger (2011), S. 1

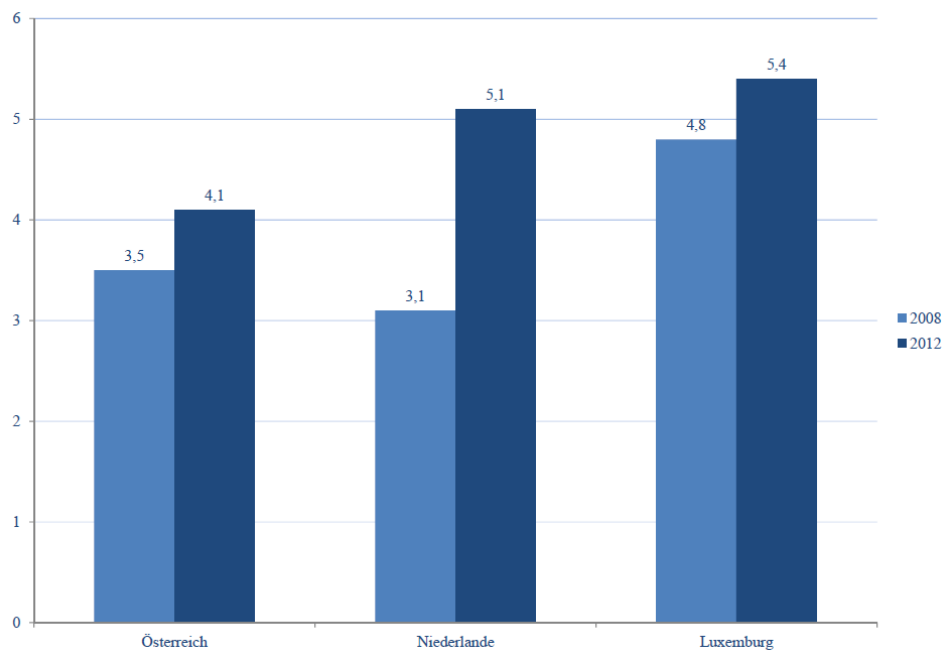
<sup>278</sup> Vgl. Arbeiterkammer Oberösterreich (2012), S. 2

**Abbildung 20 Entwicklung der Arbeitslosigkeit in ausgewählten Ländern**  
**Länder mit den höchsten Arbeitslosenquoten**



**Quelle: Arbeiterkammer Oberösterreich (2012, S. 3) Eigene Darstellung**

**Abbildung 21 Entwicklung der Arbeitslosigkeit in ausgewählten Ländern**  
**Länder mit den niedrigsten Arbeitslosenquoten**



**Quelle: Arbeiterkammer Oberösterreich (2012, S. 3) Eigene Darstellung**

Seit Mitte des 20. Jahrhunderts ist es zum ersten Mal passiert, dass sich das Wachstum der Weltwirtschaft anhielt. Die Wirtschaftsleistung dürfte um 2% zurückgegangen sein, in den Industrieländern sogar um 3,5%. Dies war die Folge der Finanzkrise, die zu einem Einbruch des Welthandels führte mit Auswirkungen auf sämtliche realwirtschaftlichen Aktivitäten.<sup>279</sup>

### **Fehlender strategischer Gehalt und Herausforderungen in der Spätphase der Krise**

In Österreich gab es frühe und relativ starke Konjunkturimpulse, um die Folgen der Krise zu bewältigen. Allerdings kann es von den weltweiten und auch von den österreichischen Paketen gesagt werden, dass sie strukturell sehr konservativ waren: in den Paketen ging es weniger darum, wie die zukünftigen Probleme gelöst werden können und wie die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum nach der Krise gestärkt werden kann. Zum Beispiel führte die Steuerreform zu einer generellen Entlastung, die den Konsum stabilisieren konnte, während die hohen Belastungen des Faktors Arbeit und insbesondere im niedrigen Einkommenssektor nicht entsprechend korrigiert wurden.<sup>280</sup>

Als Folge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise wurde der Wachstumsboom in den neuen Mitgliedstaaten der EU deutlich angehalten. Dagegen ist seit 2010 in der deutschen Konjunktur wieder ein Aufschwung zu beobachten. Im Österreichs Fall konnte damit der teilweise Nachfrageausfall infolge der Wachstumsabschwächung in Osteuropa kompensiert werden. Davor (von der Ostöffnung bis zur Finanz- und Wirtschaftskrise) hatte Österreich gegenüber Deutschland einen jährlichen Wachstumsvorsprung von über einem halben Prozentpunkt, der auch durch die Kosten der Wiedervereinigung bedingt war.<sup>281</sup>

Infolge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2008 und 2009 mussten sich Unternehmen mit hoher Unsicherheit und großen Herausforderungen auseinandersetzen. In Deutschland wurde deshalb die mehrfach erprobte und bewährte Instrument der konjunkturellen Kurzarbeit (nach § 170 SGB III) bei rezessionsbedingtem Arbeitszeitausfall eingesetzt mit einer Anpassung an die aktuellen Rahmenbedingungen.

In Anlehnung an die Entwicklung in Deutschland wurde auch in Österreich zu Jahresbeginn 2009 das Instrument der Kurzarbeit als betriebsinternes Flexibilisierungsinstrument bezüglich

---

<sup>279</sup> Vgl. Aiginger (2009), S. 1

<sup>280</sup> Vgl. Aiginger (2009), S. 5

<sup>281</sup> Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2011), S. 25

Löhne und Arbeitszeit angewandt, was vorher kaum und nur in Extremfällen, wie bei der Flutkatastrophe im Jahr 2002 geschah. Die Ausgestaltung und der Leistungsrahmen wurden ähnlich wie in Deutschland mehrmals adaptiert und die Möglichkeiten der Inanspruchnahme ständig flexibilisiert.<sup>282</sup>

Konjunkturbedingte Kurzarbeit muss dem Zweck dienen, in Phasen der Rezession kurzfristig den Arbeitsmarkt zu stabilisieren, flexibel auf Konjunkturschwankungen zu reagieren und bei vorübergehendem Arbeitszeitausfall Entlassungen zu vermeiden. Die Arbeitsausfälle können mit den Leistungen während der Kurzarbeit finanziell kompensiert werden. Den Arbeitskräften und den Unternehmen steht ein teilweiser Ersatz ihrer Einkommensverluste bzw. ihrer Personalkosten für die Ausfallstunden während der Kurzarbeitsphase zur Verfügung. Am wichtigsten ist es dabei, dass die Entlassung von Fachkräften, die über entsprechendes Know-How über das eigene Unternehmen verfügen, vermieden wird. So können bei einer Verbesserung der Auftragslage diese Personen sofort wieder eingesetzt werden, was die Such- und Einarbeitungskosten bei einer Neurekrutierung erspart. Die Personalkosten werden während der Rezession durch Arbeitszeitreduktion anstatt Kündigungen reduziert.<sup>283</sup>

### **Hypothese 7: Die Wirtschaftskrise hat den Arbeitsmarktsituation in Österreich verändert.**

Die Wirtschaftskrise hat Österreich auch betroffen, allerdings gab es schon früh rasche Reaktionen der Regierung, wodurch das Land die Krise schneller beseitigen konnte. Im Vergleich zu anderen EU-Ländern ist die Arbeitslosigkeit gering, und später half die Einführung der Kurzarbeit dabei, die hohen Arbeitslosenzahlen vorzubeugen.

---

<sup>282</sup> Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich (2011), S. 4

<sup>283</sup> Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich (2011), S. 4 - 5

#### **4.9.Schlussfolgerung**

Die alten Mitgliedstaaten der EU haben von den großen Veränderungen am Arbeitsmarkt nach der EU-Osterweiterung im Jahr 2004 stark profitiert.

#### **Das Veränderungstempo ist für die österreichische Wirtschaft noch höher**

Österreich ist von den sich ändernden Rahmenbedingungen verstärkt betroffen. Die Ursachen dafür sind:

- die vergangenen Erfolge: Österreich ist nun eines der reichsten Länder der Welt
- die neue geographische Lage: infolge der Ost- und Süderweiterung sind neue Konkurrenten, aber auch dynamische Märkte entstanden
- die bisherige Neigung Österreichs zu nationalen Lösungen, ausgehend von relativ homogenen Einheiten und Präferenzen.

Es kann behauptet werden, dass die Chancen, die mit den starken Veränderungen verbunden sind, wichtiger sind als die Risiken, und können von Österreich gut genutzt werden.<sup>284</sup>

Es wurde in diversen Studien untersucht, welche ökonomischen Konsequenzen das Auslaufen der Übergangsregelungen auf die österreichische Volkswirtschaft haben wird. In der öffentlichen Diskussion erhielten die Spekulationen darüber einen hohen Stellenwert. Es war unbedingt notwendig, das Niveau des Anstiegs des Arbeitskräfteangebots zu ermitteln. Über das Niveau hinaus war es auch von wesentlicher Bedeutung, welche Charakteristika (Alter, Ausbildung) die zugekommenen Arbeitsmigranten aufweisen. Man ging davon aus, dass das Arbeitsangebot zwar spürbar zulegen wird, jedoch im Rahmen bleiben sollte. Derart starke Zuwanderungswellen, wie zu Beginn der 1990er Jahre bzw. auch 2000er Jahre, wurden nicht prognostiziert. Es bestanden nämlich auch vor der Öffnung des Arbeitsmarktzugangs Möglichkeiten der Einwanderung nach Österreich. Es war jedoch davon auszugehen, dass die bereits geltenden Regelungen, wie z.B. das Schlüsselkraftverfahren, Auswirkungen auf die Zusammensetzung des zusätzlichen Migrationsstroms haben werden.<sup>285</sup>

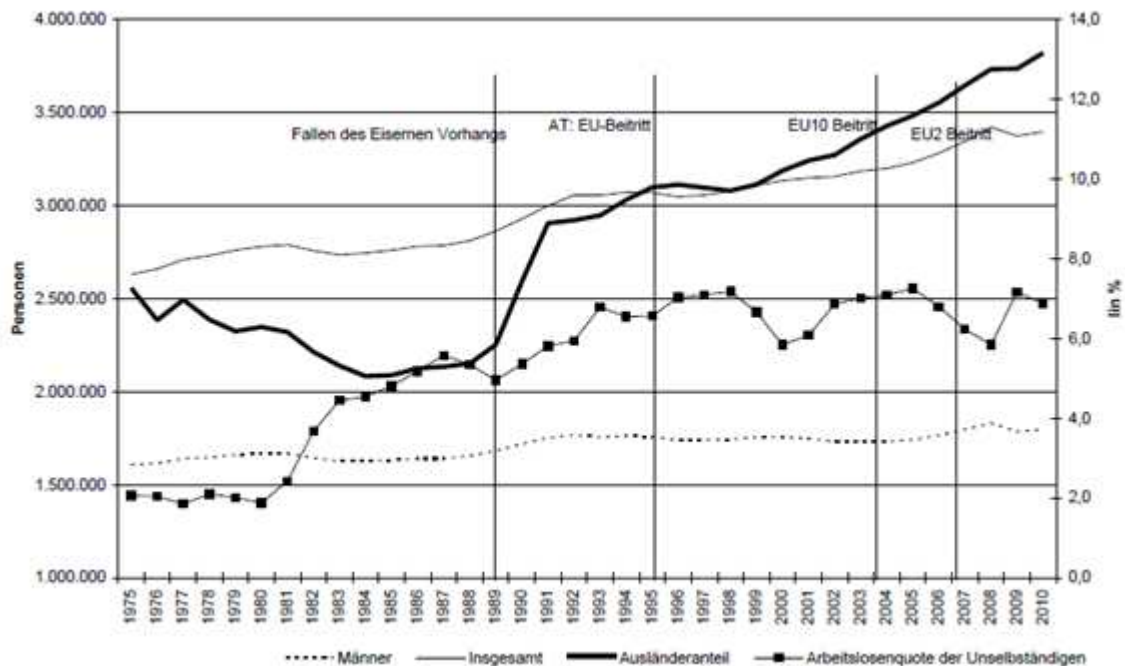
---

<sup>284</sup> Vgl. Aiginger (2009), S. 1-6

<sup>285</sup> Vgl. Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (2011), S.7



**Abbildung 22 Beschäftigungsentwicklung nach Geschlecht und Beschäftigungsanteil der Ausländer**

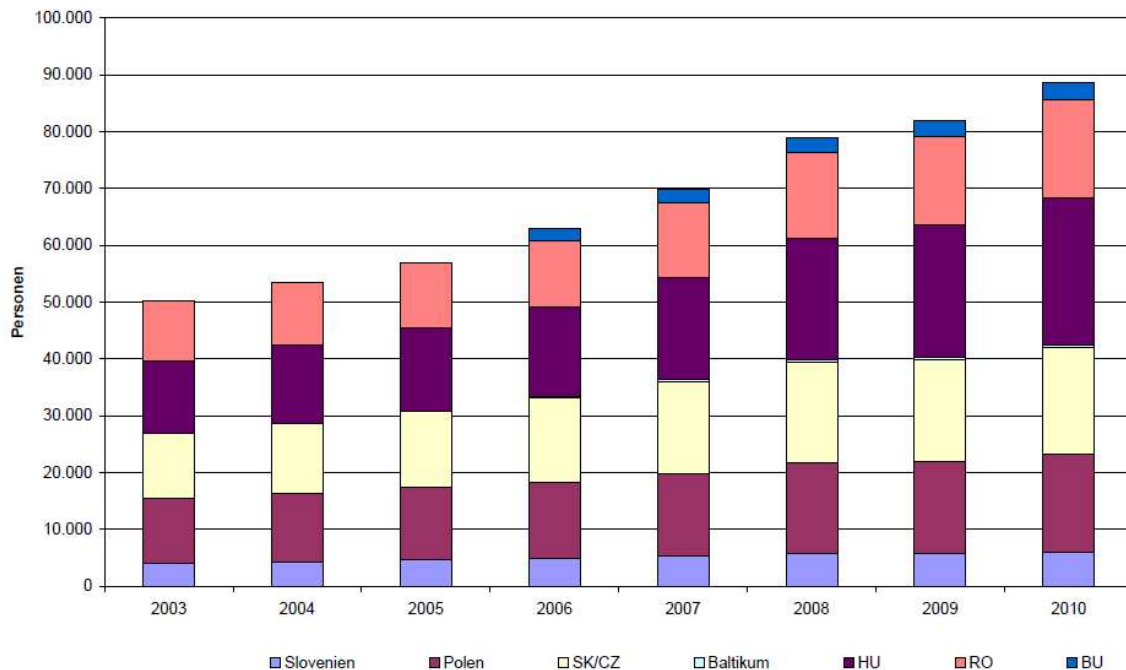


Quelle: Berger, Hofer, Miess, Schuh, Strohnner, Biffl (2011, S.13)

Die Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung in Österreich ist nach wie vor stark von Veränderungen auf der demographischen, sozio-ökonomischen und institutionellen Ebene geprägt. In diesem Zusammenhang ist der die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften eine wichtige Rolle zuzuordnen. Die Zahl der unselbständig Beschäftigten ist tendenziell, mit der Ausnahme von konjunkturellen Unterbrechungen stetig gestiegen, und zwar um 766.200 oder 29 % zwischen 1975 und 2010. Das war eine Steigerung von jährlich durchschnittlich 22.000 oder 0,8 %. In dieser langen Zeitspanne ist die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte nicht stetig gestiegen, sie weist sogar markante Rückfälle auf.<sup>286</sup>

<sup>286</sup> Berger, Hofer, Miess, Schuh, Strohnner, Biffl (2011) S.11-12

**Abbildung 23 Entwicklung der Zahl der unselbstständig Beschäftigten aus den neuen EU-Mitgliedstaaten in Österreich**



**Quelle: Berger, Hofer, Miess, Schuh, Strohnner, Biffl (2011, S.16)**

Im gesamteuropäischen Vergleich ist Österreich ein wichtiges ‚Empfängerland‘ bezüglich der Arbeitnehmerströmungen. Es kommen deutlich mehr Arbeitnehmer/innen nach Österreich, als von Österreich aus in andere Arbeitsmärkte.<sup>287</sup>

Die Arbeitsmarktsituation in Österreich stellt für Personen mit Migrationshintergrund vergleichsweise schwere Herausforderungen dar. Eine unterdurchschnittliche Erwerbstätigkeitsquote, überdurchschnittliche Arbeitslosenquote oder der hohe Anteil der Überqualifizierten sind Indikatoren, die auf die Notwendigkeit einer Verbesserung der Beschäftigungssituation von Migrant/innen verweisen.<sup>288</sup>

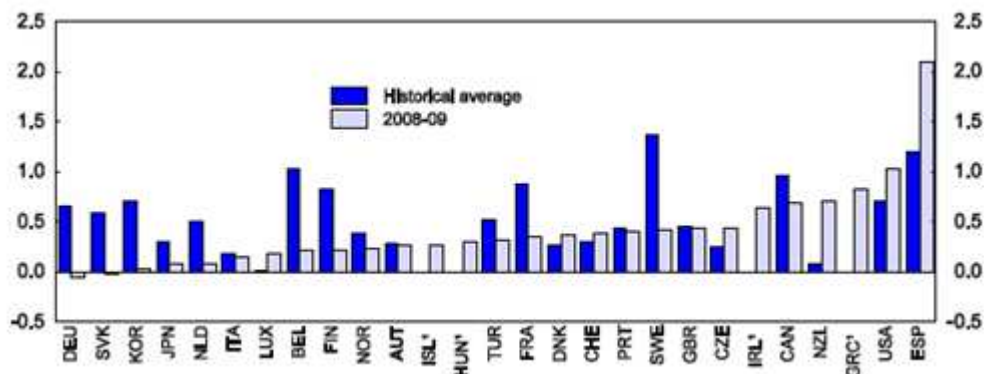
<sup>287</sup> Vgl. Riesenfelder, Schelepa, Wetzel (2012), S. 4

<sup>288</sup> Vgl. Riesenfelder, Schelepa, Wetzel (2011), S. 7

## Der Arbeitsmarkt hat die Krise relativ gut überstanden

### Veränderung der Arbeitslosigkeit in der Rezession 2008 – 2009 im historischen Vergleich

Abbildung 24 Okun-Koeffizient (Maximum-Minimum Verhältnis des Anstiegs der Arbeitslosenquote zur Verringerung des BIP)



Quelle: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)  
(2011, S. 7 – 8)

Die Arbeitslosenquote ist bis zum Höhepunkt der Krise in Österreich deutlich um bis zu 1,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorkrisenniveau angestiegen. Das ist zwar mehr als in Deutschland, aber weniger als der OECD-Durchschnitt von 3 Prozentpunkten. Obwohl der Einbruch der Wirtschaftsleistung in Österreich mit 3,9% nicht bedeutend vom OECD-Durchschnitt von 3,5% abwich, blieben die Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote beschränkt, allerdings insgesamt in Übereinstimmung mit der bekannten Beziehung zwischen BIP und Arbeitslosigkeit (siehe Abbildung). Bei der Gesamtbeschäftigung war ein Rückfall von ungefähr 1% zu beobachten, wobei die verarbeitende Industrie und der Bausektor am stärksten betroffen waren. Wie bei früheren Rezessionen in Österreich, wurde die geringere Nachfrage durch eine Reduzierung der durchschnittlichen Stundenzahl pro Arbeitnehmer/in ausgeglichen. Dies hat auch darauf hingewiesen, dass es vor der Krise einen Fachkräftemangel gab, was auch Studien bestätigten. Weiter war die Zahl von Überstunden vor der Krise relativ hoch, die eine einfachere Verringerung der Stundenzahl ermöglichte. Auch die eingeführten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik dürften zusätzlich eine Rolle gespielt haben.

Seit Ende 2009 hat sich der österreichische Arbeitsmarkt relativ schnell erholt. Die Arbeitslosenquote sank um einen Prozentpunkt auf 4,2% im letzten Quartal 2010 gegenüber einer Verringerung von 0,3 Prozentpunkten im gesamten OECD-Raum, während in der Eurozone die Arbeitslosenzahlen noch immer stiegen. Von der österreichischen Gesamtbeschäftigung kann behauptet werden, dass sie höher als vor der Krise ist, allerdings kann der deutliche Anstieg der Zeitarbeiter/innen als einer der Hauptgründe dafür betrachtet werden. In der verarbeitenden Industrie sind dagegen noch immer weniger Arbeiter/innen beschäftigt als vor der Krise. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen und die Erwerbsquote sind in der Rezession fast konstant geblieben, strukturelle Rigiditäten in Österreich verursachen also kleinere Probleme als in anderen OECD-Ländern.<sup>289</sup>

Auch während und nach der Krise konnte Österreich hervorragend von seinen internationalen Verflechtungen profitieren. Bezogen auf die Wirtschaftskraft pro Person der Bevölkerung ist Österreich im EU-Vergleich auf Platz drei vorgerückt. Zum Wachstum tragen Export und Internationalisierung der Wirtschaft entscheidend viel bei. Der Export-Rekord ist ein Beweis für die Wettbewerbsfähigkeit heimischer Unternehmen, die guten Rahmenbedingungen am Wirtschaftsstandort Österreich und die angemessen gestaltete offensive Internationalisierungspolitik.<sup>290</sup>

Österreich ist, wie seine wirtschaftlichen Fundamentaldaten und weitere Indikatoren demonstrieren, auf internationale Wettbewerbssituationen gut vorbereitet. Dennoch gibt es noch Herausforderungen sowohl auf österreichischer, als auch auf europäischer Ebene, die noch zu meistern sind, um diese Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zu steigern. Die nationale Politik legt den Schwerpunkt auf eine fortgehende Positionierung als attraktiver F&E-Standort und auf die Diversifikationsstrategien im Export. Zugleich soll die relativ gute Arbeitsmarktsituation weiter erhalten werden. Eine weitere Vertiefung des Binnenmarktes kann in vielerlei Hinsicht neue Wachstumspotenziale schaffen.

Da das internationale Umfeld sich noch immer in eine schwierige Lage befindet, muss vor allem das Vertrauen gestärkt werden, dass auch der Zukunft ein nachhaltiges und qualitätsvolles Wirtschaftspotenzial garantiert wird. Österreich engagiert sich daher aktiv in der Diskussion über die Zukunft der EU, um einerseits die akuten makroökonomischen Probleme in manchen EU-Ländern zu bewältigen, andererseits nachhaltige Lösungen zu

---

<sup>289</sup> Vgl. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2011), S. 7 - 8

<sup>290</sup> Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2012), S. 11

finden, die in der Zukunft die Ausbildung von ähnlichen Krisensituationen vorbeugen. Österreich setzt sich daher für ein klares Signal in Richtung Finanztransaktionssteuer und eine Banken- und Fiskalunion ein.

Die gute makroökonomische Leistung wird dazu beitragen, dass sich die öffentlichen Finanzen langfristig erholen können und durch die Einhaltung des Fiskalpakts das Vertrauen wieder gestärkt wird.<sup>291</sup>

**Tabelle 29 Wirtschaftswachstum (BIP – Zuwachs in Prozent)**

	2008	2009	2010	2011
<b>Österreich</b>	2,2	-3,9	2,1	3,0
<b>EU-27</b>	0,5	-4,3	1,8	1,8
<b>Deutschland</b>	1,0	-4,7	3,6	2,6
<b>Frankreich</b>	-0,1	-2,7	1,5	1,8
<b>Großbritannien</b>	-0,1	-4,9	1,4	1,7
<b>Italien</b>	-1,3	-5,2	1,3	1,0
<b>Niederlande</b>	1,9	-3,9	1,8	1,9
<b>Polen</b>	5,1	1,7	3,8	3,8
<b>Tschechien</b>	2,5	-4,2	2,3	2,2
<b>Ungarn</b>	0,9	-6,7	1,2	2,5

**Quelle: ABA-Invest in Austria (2011) Eigene Darstellung**

### **Wirtschaftswachstum liegt über dem EU-27-Durchschnitt**

Die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise hatte ihre ersten Folgen in einer Verlangsamung des Wachstums (+ 2,2 Prozent) bereits im Jahre 2008. Im Jahre 2009 erfolgte der Einbruch der österreichischen Wirtschaft mit einem realen Rückgang von -3,9 Prozent.

Auch auf internationaler Ebene fanden die schwierigen Rahmenbedingungen ihre Konsequenzen, die im Schnitt sogar etwas schwieriger waren: der durchschnittliche Wirtschaftsrückgang in den EU-Mitgliedsländern betrug -4,2 Prozent, während er in der Eurozone bei -4,1 Prozent lag. Im Rahmen der weltweit eingesetzten konjunkturpolitischen Maßnahmen stellte Österreich mit je 1,8 Prozent des BIP für die Jahre 2009 und 2010 das größte Maßnahmenpaket auf und setzte damit einen markanten Konjunkturimpuls.

<sup>291</sup> Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2012), 12

Dieser zeigte seine Folgen bereits im Jahr 2010, wo die österreichische Wirtschaft sich wieder erholte und um 2,1 Prozent wuchs. Auch international ist 2010 eine Phase der Erholung eingetreten. Das durchschnittliche reale Wachstum in den EU-Mitgliedsländern und der Eurozone betrug jeweils 1,8 Prozent, was allerdings unter den österreichischen Werten lag. Das prognostizierte BIP-Wachstum 2011 für EU-27 und Euroraum lag bei 1,8 bzw. 1,6 Prozent, während in Österreich um 3%.<sup>292</sup>

**Problemstellung: Die Übergangsfristen nach der Osterweiterung 2004 haben die Zuwanderungsströme in alten Mitgliedstaaten beeinflusst.**

Die zentrale Problemstellung unserer Diplomarbeit wurde aufgrund der beschriebenen Fakten bestätigt, da Österreich bewusst die Übergangsfristen ausgenutzt hat, um eine geregelte Zuwanderung der ausländischen Arbeitnehmer zu ermöglichen. Die Wirtschaftskrise hat auch ihren Einfluss auf das Land ausgeübt, welche das Land gut überstanden hat.

Das von uns angewandte Diamanten-Modell von Porter wurde auf dem Thema maßgeschneidert und bewusst nur bei der Analyse der Arbeitsmarktsituation verwendet. Somit kann man nicht eindeutig sagen, ob Österreich wirklich nationale Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen EU-Ländern besitzt, aber das Land befindet sich schon unter den reichsten Länder der Welt.

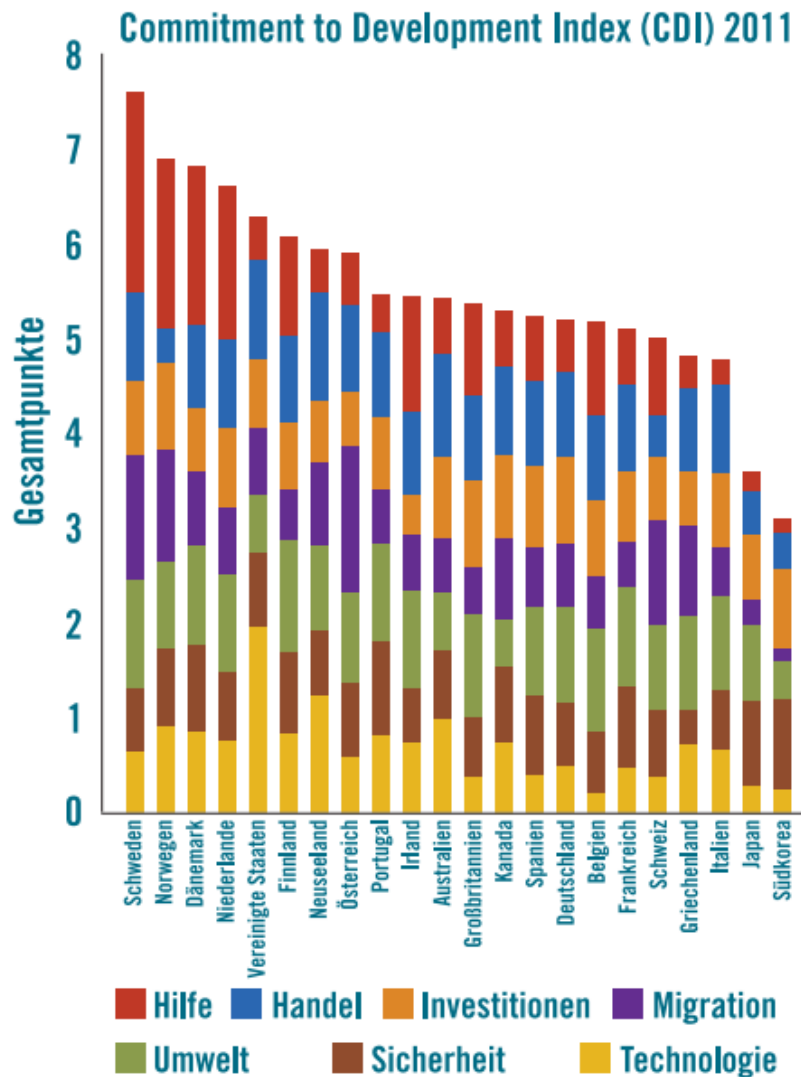
Vom Commitment to Development Index (CDI) wurden 22 der reichsten Länder der Welt dahingehend bewertet, wie weit ihre entwicklungspolitischen Maßnahmen armen Nationen eine Hilfe leisten. Der CDI geht über die Standardvergleiche der Auslandshilfe hinaus, da die Bemühungen der Länder in sieben verschiedenen Bewertungsfeldern gemessen werden. Diese Felder haben alle eine Bedeutung für Entwicklungsländer und sind folgende: Finanzhilfe, Handel, Investitionen, Migration, Umwelt, Sicherheit und Technologie.<sup>293</sup>

---

<sup>292</sup> Vgl. ABA-Invest in Austria (2011), S. 6

<sup>293</sup> Vgl. Center For Global Development [Zugriff am 13.08.2012]

Abbildung 25 Commitment to Development Index (CDI) 2011



Quelle: Center for Global Development

Österreich stand im Jahr 2011 insgesamt am Platz 7. Das Land wurde dafür ausgezeichnet, dass es eine große Zahl von legalen Einwanderern aus Entwicklungsländern zulässt sowie eine niedrige Produktionsrate von fossilen Brennstoffen und einen geringen Anteil an staatlicher Forschung und Entwicklung für Verteidigung hat. Österreich erhält jedoch Abzüge aufgrund seiner Geberpolitik, wie z. B. ein hoher Anteil an gebundener Finanzhilfe, und aufgrund mangelnder staatlicher Initiativen, die solide Investitionen in armen Ländern ermöglichen. Außerdem stiegen Österreichs Treibhausgasemissionen in den letzten 10 Jahren fast so schnell wie das BIP.<sup>294</sup>

<sup>294</sup> Vgl. Center For Global Development [Zugriff am 13.08.2012]

## 5. Quellenverzeichnis

### Literatur

- A.Ch. Leonberger (2011) Flexibler Arbeitsmarkt und betriebliche Altersversorgung: Ein ungelöster Zielkonflikt. Hamburg
- A. Siuts (2009) EU-Migration: das Emigrationsverhalten der Bewohner ost- und mitteleuropäischer Länder nach dem EU-Beitritt. 1. Aufl., Hamburg
- ABA-Invest in Austria (2010) Forschung und Entwicklung. Wien
- ABA-Invest in Austria (2011) Forschung & Entwicklung. Wien
- ABA-Invest in Austria (2011) Headquarters-Standort im Zentrum Europas. Wien
- ABA-Invest in Austria (2011) Standortvergleich Deutschland - Österreich. Wien
- ABA-Invest in Austria (2011) Wirtschaftsstandort Österreich. Wien
- ABA-Invest in Austria (2011) Wirtschaftsförderungen in Österreich Gezielte Förderungen für maximalen Effekt . Wien
- Andreas Riesenfelder, Susanne Schelepa, Petra Wetzel (2011) Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien. Wien
- Andreas Riesenfelder, Susanne Schelepa, Petra Wetzel (2012) Monitoring der Arbeitsmarkttöffnung - Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping. Wien
- Arbeiterkammer Oberösterreich (2012) Die Krise überwinden - Mit einem solidarischen Zukunftsprogramm für Europa. Linz
- Arbeiterkammer Wien (2011) Wegfall der Übergangsfristen und Ihre Auswirkungen. Wien
- Arbeitsmarktservice Österreich (2011) Kurzarbeit in Deutschland und Österreich. Wien
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2010) Verkäufer/ Verkäuferin, Kaufmann/ Kauffrau im Einzelhandel: Umsetzungshilfe und Praxistipps. Bonn
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010) Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Wien
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008) Wirtschaftsbericht Österreich 2008. Wien
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2010) Wirtschaftsbericht Österreich 2010. Wien



- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2011) Wirtschaftsbericht Österreich 2011. Wien
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2012) Wirtschaftsbericht Österreich 2012. Wien
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2009) „Cluster in Österreich: Bestandsaufnahme und Perspektiven“. Wien
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2009) Bericht über den Stand der Umsetzung der Bologna Ziele in Österreich. Wien
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2009) Umsetzung der Bologna Ziele in Österreich Berichtszeitraum 2000 – 2008. Wien
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010) Studierenden Sozialerhebung 2009 Bericht zur sozialen Lage der Studierenden. Wien
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011) Universitätsbericht. Wien
- Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (2011) Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung am 1. Mai auf den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Österreich. Wien
- C. Grau, K. Markwardt (2011) Internationale Verträge. Berlin Heidelberg
- Ch. Butterwegge, G.n Hentges (2009) Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Migrations- Integrations- und Minderheitenpolitik. 4. Aufl., Wiesenbaden
- Ch. Grabenwarter, S. Griller, M. Holoubek (2008) Europäisches und öffentliches Wirtschaftsrecht I. 5. Aufl., Wien
- Ch. Ranacher, F. Staudigl (2007) Einführung in das EU-Recht. Wien
- D. Einwallner, T. Neugschendtner (2009) EU-Recht und ausländisch Arbeitnehmerinnen muss Österreich handeln? Was können/sollten Betriebsrätinnen tun? Wien
- D. Eschlbeck Haas, Hans-Dieter (2006) Internationale Wirtschaft: Rahmenbedingungen, Akteure, räumliche Prozesse. München
- Dr. Ada Pellert, Dr. Eva Cendon (2007) Länderstudie Österreich 1. Wien
- Europäisches Parlament (2011) EMN-Synthesebericht: Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration. Brüssel
- F. Walter (2010) Handbuch Europarecht, Wirkungen und Rechtsschutz. Band 5, Berlin Heidelberg
- F.L. Ekey (2009) Grundriss des Wettbewerbs- und Kartellrechts: Mit Grundzügen des Marken-, Domain- und Telekommunikationsrecht. 3. Aufl., Hamburg

- Falk Werner Raschke (2008) Regionale Wettbewerbsvorteile. Wiesbaden
- Frank R. Pfetsch, Timm Beichelt (2005) Die Europäische Union. 3. Aufl., Paderborn
- G. Clemens, A. Reinfeldt, G. Wille (2008) Geschichte der europäischen Integration. Paderborn
- G. Hentges, H.W. Platzer, (2011) Europa – Quo vadis? Ausgewählte Problemfelder der europäischen Integrationspolitik. Wiesbaden
- Gudrun Biffl (2011) Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration in Österreich. Wien
- Johannes Berger, Helmut Hofer, Michael Miess, Ulrich Schuh, Ludwig Strohner, Gudrun Biffl (2011) Auswirkungen der Arbeitsmarkteröffnung am 1. Mai auf den Wirtschafts- und arbeitsstandort Österreich. Wien
- Karl Aiginger (2009) Globale Krise und Herausforderung für Österreich. Wien
- Karl Aiginger (2011) Krisenbilanz: Österreich an 14. Stelle von 37 Ländern. Wien
- Katerina Kratzmann, Stephan Marik-Lebeck, Elisabeth Petzl, Mária Temesvári (2011) Temporäre und Zirkuläre Migration in Österreich Studie des Nationalen Kontaktpunkts Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk. Wien
- Keegan, Schlegelmilch, Stöttlinger (2002) Globales Marketing-Management. München
- M. Kaden (2009) Die Eu-Migrationspolitik im Zeichen des demographischen Wandels. Hamburg
- M. Kutschker, S. Schmid (2008) Internationales Management. 6. Aufl., München
- M.E. Porter (1991) Nationale Wettbewerbsvorteile. Erfolgreich konkurrieren auf dem Weltmarkt. München
- Manfred Perlitz (2000) Internationales Management. Stuttgart.
- Michael Jonas (2006) Brauchen regionale Wirtschaftskluster lebendige ‚Kooperation‘? Ein Überblick anhand einer Auswahl empirischer Studien zu europäischen Hightechnologieclustern. Wien
- Michael Porter (1991) Nationale Wettbewerbsvorteile. München
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2011) OECD Wirtschaftsberichte Österreich Gesamtbeurteilung und Empfehlungen. Wien
- P. Eckardt, (2005) Der Bologna-Prozess : Entstehung, Strukturen und Ziele der europäischen Hochschulreformpolitik. Bonn
- P.F. Bultmann (2008) Öffentliches Recht: Mit Vertiefung im Gewerbe-, Wettbewerbs-, Subventions- und Vergaberecht. Berlin Heidelberg

- Pechar, Wroblewski (2011) Die Auswirkungen von Bologna auf die Lage der Studierenden in Österreich. Wien
- Peter Huber (2011) AFLA – Arbeitskräftemobilität und Fachkräftebedarf nach der Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes Regionale und gesamtwirtschaftliche Entwicklung in den Nachbarländern Österreichs 2000-2010. Wien
- R. Sturm, H. Pehle (2006) Die neue Europäische Union: Die Osterweiterung und ihre Folgen. Opladen
- Rainer Voßkamp, Heiko Nehlsen, Dieter Dohmen (2008) Höherqualifizierungs- und Bildungsstrategien anderer Länder. Berlin
- S. Borella (2008) EU-Migrationspolitik- Bremse statt Motor der Liberalisierung. Freiburg
- Schrötter, Hans Jörg (2010) Kleines Europa-Lexikon : Geschichte, Politik, Recht. München
- Statistik Austria (2009) Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich Ergebnisse aus EU-SILC 2010. Wien
- Statistik Austria (2009) Einkommen, Armut und Lebensbedingungen Ergebnisse aus EU – SILC 2007. Wien
- Statistik Austria (2011) Bildung in Zahlen 2009/10. Wien
- Statistik Austria (2011) Demographisches Jahrbuch. Wien
- Statistik Austria (2011) Migration & Integration. Wien
- U. Petschow, S. Drvge (1998) Nachhaltigkeit und Globalisierung: Herausforderungen und Handlungsansätze. Berlin
- W. Lachmann (2004) Volkswirtschaftslehre 2: Anwendungen. 2.Aufl. Heidelberg
- W. Weidenfeld (2010) Die Europäische Union. Paderborn
- Werner Clement (2010) Beiträge zu: Leitlinien für eine österreichische Clusterstrategie. Wien
- Werner Clement, Silvia Welbich-Macek (2007) „Erfolgsgeschichte: 15 Jahre Clusterinitiativen in Österreich“. Wien

## Internet

Arbeitsmarktservice Österreich, Beschäftigungsbewilligung für Fachkräfte,  
[http://www.ams.at/sfu/14186\\_13758.html](http://www.ams.at/sfu/14186_13758.html) [Zugriff am 11.08.2012]

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Hochschulen,  
<http://www.bmwf.gv.at/startseite/hochschulen/> [Zugriff am 02.07.2012]

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Universitäten,  
<http://www.bmwf.gv.at/startseite/hochschulen/universitaeten/>,  
[Zugriff am 02.07.2012]

Center for Economic Studies (CES), Zwei Jahre nach der EU-Osterweiterung: Geringe  
Mobilität von Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedsländern,  
[http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/bpubl/b2journal/  
70publdrber/\\_publdrber?item\\_link=ifodr02-06abstract.htm](http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/bpubl/b2journal/70publdrber/_publdrber?item_link=ifodr02-06abstract.htm), [Zugriff am 28.04.2012]

Center For Global Development, 2011 Commitment to Development Index,  
[http://www.cgdev.org/doc/CDI%202011/Country\\_11\\_Austria\\_GER.pdf](http://www.cgdev.org/doc/CDI%202011/Country_11_Austria_GER.pdf)  
[Zugriff am 13.08.2012]

Clusterplattform Österreich, Cluster und Netzwerke in den Bundesländern und überregionale  
Initiativen, <http://www.clusterplattform.at/index.php?id=27> [Zugriff am 11.07.2012]

derstandard.at, Österreichs Akademikerquote weit unter OECD-Schnitt,  
[http://derstandard.at/1252036861795/Ermahnung-Oesterreichs-Akademikerquote  
weit-unter-OECD-Schnitt](http://derstandard.at/1252036861795/Ermahnung-Oesterreichs-Akademikerquote-weit-unter-OECD-Schnitt) [Zugriff am 10.08.2012]

Europäische Kommission, Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Praxis – Welche  
Regelungen gelten nach dem Beitritt der neuen Mitgliedstaaten?,  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=de>, [Zugriff am 28.04.2012]

Europäische Kommission, Die Voraussetzungen für eine Erweiterung,  
[http://ec.europa.eu/enlargement/the-policy/conditions-for-enlargement/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/enlargement/the-policy/conditions-for-enlargement/index_de.htm),  
[Zugriff am 28.04.2012]

Europäische Kommission, Einführung zur: Dienstleistungs- / Niederlassungsfreiheit,  
[http://ec.europa.eu/internal\\_market/services/principles\\_de.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/services/principles_de.htm),  
[Zugriff am 28.04.2012]

Europäische Kommission, Erst sechs, dann 27, dann ...?, [http://ec.europa.eu/enlargement/  
the-policy/from-6-to-27-members/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/enlargement/the-policy/from-6-to-27-members/index_de.htm), [Zugriff am 28.04.2012]

Europäische Kommission, Übergangsbestimmungen,  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=de>, [Zugriff am 28.04.2012]

Europäische Union, Binnenmarkt: allgemeiner Rahmen,  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/internal\\_market/internal\\_market\\_general\\_  
framework/index\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/internal_market_general_framework/index_de.htm), [Zugriff am 28.04.2012]

- Europäische Union, Bologna-Prozess: Schaffung eines Europäischen Hochschulraums,  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11088\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11088_de.htm), [Zugriff am 28.04.2012]
- Europäische Union, EUROPASS – Erleichterung der Mobilität der Bürgerinnen und Bürger,  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/vocational\\_training/c11077\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11077_de.htm), [Zugriff am 28.04.2012]
- Europäische Union, Freizügigkeit der Arbeitnehmer: allgemeine Bestimmungen,  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/internal\\_market/living\\_and\\_working\\_in\\_the\\_internal\\_market/123013a\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/living_and_working_in_the_internal_market/123013a_de.htm), [Zugriff am 28.04.2012]
- Europäische Union, Freizügigkeit der Arbeitnehmer: Rechte,  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/internal\\_market/living\\_and\\_working\\_in\\_the\\_internal\\_market/em0036\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/living_and_working_in_the_internal_market/em0036_de.htm), [Zugriff am 28.04.2012]
- Europäische Union, Grundlegende Informationen über die Europäische Union,  
[http://europa.eu/about-eu/basic-information/index\\_de.htm](http://europa.eu/about-eu/basic-information/index_de.htm), [Zugriff am 28.04.2012]
- Europäische Union, Schaffung optimaler Bedingungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit,  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/internal\\_market/living\\_and\\_working\\_in\\_the\\_internal\\_market/c10525\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/living_and_working_in_the_internal_market/c10525_de.htm), [Zugriff am 28.04.2012]
- Eurostat, Nettojahresverdienste, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_nt\\_net&lang=de](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_net&lang=de) [Zugriff am 05.07.2012]
- Netzwerk Europäische Bewegung, Arbeitskräftemobilität in der Eurozone,  
<http://www.europaeische-bewegung.de/news/db-research-zur-arbeitskraeftemobilitaet-in-der-eurozone/>, [Zugriff am 28.04.2012]
- Neue Mittelschule, <http://www.neuemittelschule.at> [Zugriff am 09.08.2012]
- Statistik Austria, Internationale Zu- und Wegzüge 2008-2011 nach ausgewählter Staatsangehörigkeit, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bevoelkerung/wanderungen/internationale\\_wanderungen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/wanderungen/internationale_wanderungen/index.html) [Zugriff am 11.08.2012]
- Statistik Austria, Registrierte offene Stellen des Arbeitsmarktservice nach Berufen und Ländern, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/offene\\_stellen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/offene_stellen/index.html) [Zugriff am 11.08.2012]
- Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2011, Arbeitslose Jugendliche,  
[http://www1.arbeiterkammer.at/taschenbuch/tbi2011/arbeitslose\\_jugendliche.html](http://www1.arbeiterkammer.at/taschenbuch/tbi2011/arbeitslose_jugendliche.html) [Zugriff am 03.07.2012]
- Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2011, Arbeitslose nach höchster abgeschlossener Schulbildung, [http://www1.arbeiterkammer.at/taschenbuch/tbi2011/arbeitslose\\_nach\\_hoechster\\_abgeschlossener\\_schulbildung.html](http://www1.arbeiterkammer.at/taschenbuch/tbi2011/arbeitslose_nach_hoechster_abgeschlossener_schulbildung.html) [Zugriff am 03.07.2012]

Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2011, Offene Stellen, Arbeitslosenandrang, Offene Lehrstellen, [http://www1.arbeiterkammer.at/taschenbuch/tbi2011/offene\\_stellen\\_\\_arbeitslosenandrang\\_\\_ffene\\_lehrstellen.html](http://www1.arbeiterkammer.at/taschenbuch/tbi2011/offene_stellen__arbeitslosenandrang__ffene_lehrstellen.html) [Zugriff am 03.07.2012]

Wirtschaftskammer Österreich, Diversity Dimensionen, [http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?angid=1&stid=665227&dstid=9502&openvid=53403](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=665227&dstid=9502&openvid=53403) [Zugriff am 13.08.2012]

Wirtschaftskammer Österreich, Diversity Management - Vorteile, [http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?angid=1&stid=665232&dstid=9502&openvid=53403](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=665232&dstid=9502&openvid=53403) [Zugriff am 13.08.2012]

Wirtschaftskammer Österreich, Diversity Management, [http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?angid=1&stid=665229&dstid=9502&openvid=53403](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=665229&dstid=9502&openvid=53403) [Zugriff am 13.08.2012]

Wirtschaftskammer Österreich, EU Diversity Charters Platform, [http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?angid=1&stid=665250&dstid=9502&openvid=53234](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=665250&dstid=9502&openvid=53234) [Zugriff am 13.08.2012]

Wirtschaftskammer Österreich, Über die Charta, [http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?angid=1&stid=665145&dstid=9502&openvid=53234](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=665145&dstid=9502&openvid=53234) [Zugriff am 13.08.2012]

## **6. Anhang**

### **Zusammenfassung**

Die zentrale Problemstellung der Diplomarbeit heißt: Die Übergangsfristen nach der Osterweiterung im Jahre 2004 haben die Zuwanderungsströme in die alten Mitgliedstaaten beeinflusst.

Im Rahmen dieser Diplomarbeit untersuchen wir, ob die Veränderungen des Arbeitsmarktes wegen der Erweiterung der Europäischen Union eine bedeutende Rolle hinsichtlich des Wettbewerbserfolgs spielen. Die Analyse beschäftigt sich ausschließlich mit Österreich und soll anhand des Diamanten-Modells von Porter durchgeführt werden:

Die Grundlage für unsere Untersuchung bietet das Diamanten-Modell von dem bekannten amerikanischen Wissenschaftler Michael Porter. Er hat dieses Modell entworfen, um die nationalen Wettbewerbsvorteile der Länder zu überprüfen. Diese Faktoren werden im ersten Teil der Arbeit vorgestellt und erklärt.

Der zweite Teil der Arbeit bietet eine Beschreibung der Europäischen Union. Es ist dabei wichtig zu erklären, wie es zu den Erweiterungen gekommen ist, und welche Regelungen bezüglich des Arbeitsmarktes eingeführt wurden. Darüber hinaus wird die Funktion der Übergangsfristen analysiert.

Im letzten Teil kommen wir zu der Analyse Österreichs, welche eine sehr spezifische und fast ausschließlich auf den Arbeitsmarkt fokussierende Sichtweise darstellt. Hier wurden zahlreiche Studien und Statistiken verwendet, um die einzelnen Hypothesen zu überprüfen.

Letztendlich kamen wir zu der Schlussfolgerung, dass die Übergangsfristen von Österreich ganz bewusst verwendet wurden, um eine geregelte Zuwanderung der ausländischen Arbeitskräfte zu ermöglichen. Somit konnte Österreich in gewissem Maße die Kontrolle über seinen Arbeitsmarkt behalten. Wir müssen natürlich auch die negativen Einflüsse der Wirtschaftskrise erwähnen, welche das Land durch die klugen Entscheidungen und seiner wirtschaftlichen Umgebung gut überstanden hat.

Im Allgemeinen können wir feststellen, dass Österreich gegenüber den anderen EU-Ländern ein sehr lebenswertes Land ist, das sich immerhin unter den reichsten Ländern der Welt befindet.

## LEBENS LAUF



---

### Persönliche Daten

Name:	<b>Greta Csipkay</b>
Adresse:	Karl- Lothringer Str. 81 Haus 3 1210 Wien
Telefon:	+43 699 1142 1371
E-Mail Adresse:	greta.csipkay@gmail.com
Familienstand:	ledig
Staatsangehörigkeit:	Ungarn
Geburtsdaten:	07.Juli 1983, Miskolc

---

### Schulische Ausbildung/Studium

<b>Ab 2004</b>	Hauptuniversität Wien Studienprogramm: Wirtschaftswissenschaften Studienrichtung: Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft Spezialisierung: eBusiness und Internationale Management
<b>2000-2004</b>	Evangelisches Daniel-Berzsenyi-Gymnasium (Lyzeum) Ödenburg (Sopron) Deutschsprachige Nationalitätenklasse Abschluss: Matura (Deutsch, Ungarisch)
<b>1999-2000</b>	Evangelisches Daniel-Berzsenyi-Gymnasium (Lyzeum) Ödenburg (Sopron) Sprachliche Vorbereitungsklasse (Deutsch)

---



---

## **Berufserfahrung**

**08.2010 bis heute**

### **Alleskralle, Marketing Assistentin, Teilzeit**

Mit modernsten Techniken werden Anzeigenlinks zu den Themen Jobs, Autos und Immobilien im deutschsprachigen Raum gesammelt und auf den Webseiten von ALLESkralle präsentiert.

Aufgaben:

- Wettbewerbsanalyse
- Recherche und Analyse potenzieller Linkpartner
- Extrahierung von relevanten Daten
- Aufbereitung der gewonnenen Daten
- Herstellung Erstkontakt zu Linkpartner
- Reporting
- Suchmaschineoptimierung SEO, Traffic- Kontrolle, Analyse

**03.2006 – bis heute**

### **Fog-Asz GmbH Zahnarztpraxis, Marketing Manager**

Aufgaben:

- Unterstützung der Geschäftsführung
- Teamkoordination
- Planung des Firmenprofils
- Erstellung von Preisvorschlägen über das Internet
- SEA Google Adwords
- Suchmaschineoptimierung SEO der Homepage

**06.2009 – 07.2010**

### **ICSL GmbH & Co KG, Partner Manager, Teilzeit**

ICSL Österreich mit Sitz in Wien bietet professionelle Produkte und Lösungen für die Sicherung die Kommunikation.

Aufgaben:

- Kontaktaufnahme mit neuen Vertriebspartner
- Unterstützung die Arbeit der Vertriebspartner
- Vorstellung der Firma, des Produktes und die Erklärung die Details der Zusammenarbeit während eine mehrstündigen Meeting

**10.2008 – 05.2009**

### **Reutax AG, Consultant Relation Analyst, Teilzeit**

Die Reutax AG ist ein IT-Dienstleistungsunternehmen, das sich auf die externe und direkte Projektunterstützung in den Bereichen IT & Engineering spezialisiert hat.

Aufgaben:

- Datenbank nach Ungarn erweitern
- Vermittlung von IT-Spezialisten zu österreichischen und tschechischen Projekten

**11.2003 – 03.2009**

**SC Eisenstadt ÖSV Skiverband, Ferialjob**  
Ski-, Snowboardlehrerin

**2008 Sommer**

**PDM Homestay Services GmbH, Ferialjob**

---

**Sprachkenntnisse**

**Ungarisch**  
Muttersprache

**Deutsch**  
staatlich anerkannte Sprachprüfung Oberstufe  
(Auslandsstudium, ständiger Gebrauch)  
Fließend in Wort und Schrift

**Englisch**  
staatlich anerkannte Sprachprüfung Mittelstufe  
gut

**Spanisch**  
Gut

---

**EDV-Kenntnisse**

Microsoft Word, Excel, PowerPoint und Internet

---

**Besondere Kenntnisse**

Sportakademie Wien  
ÖSV Skiinstructor

---

**Führerschein**

Kategorie B seit 2002

---

12.09.2012. Wien

Csipkay Greta

# LEBENS LAUF



---

## Persönliche Angaben

Name:	<b>Judit Horváth</b>
Telefon:	0650/751 82 40
E-Mail Adresse:	horvath_judith@yahoo.de
Familienstand:	ledig
Geburtsdaten:	01.05.1983. Csorna
Staatsangehörigkeit:	Ungarn
Adresse:	Pfenninggeldgasse 4-4a/Stiege 7/Tür13 1160 Wien

---

## Schulische Ausbildung/Studium

<b>2005 – 10. 2012</b>	<b>Hauptuniversität Wien</b> Fakultät für Wirtschaftswissenschaften Studienrichtung: Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft <i>Spezialisierung: Electronic Business und International Management</i> Ende des Studiums: Oktober 2012.
<b>1997 – 2003</b>	<b>Handelsakademie Fertöd – Frauenkirchen</b> 19.06.2002 Ungarische Reife- und Diplomprüfung 04.06.2003 European Computer Driving Licence 06.06.2003 Österreichische Reife- und Diplomprüfung Ausbildungsschwerpunkt: Controlling
<b>1989 – 1997</b>	Volks- und Hauptschule in Csorna

---

## Berufserfahrung:

<b>2006 – bis heute</b> <b>Teilzeit</b>	Mátyás Horváth Einzelunternehmen (Ungarn) Assistentin der Geschäftsführung
<b>12.2008 - 12.2009</b> <b>Geringfügig</b>	JG Consulting Wien Projektassistentin, Business Analystin

---

<b>Fachkenntnisse:</b>	MS Office (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook), Internetkenntnisse Übersetzung von Verträgen Erstellung von qualitativen und quantitativen Analysen und Kalkulationen Unterstützung bei der Durchführung des Request for Information und Request for Quotation Erstellung der Vertragsentwürfe Protokollführung bei Besprechungen Marketingaktivitäten und Unterstützung von Entscheidungen anhand von marktspezifischen Informationen Betreuung von Firmenhomepage
------------------------	---

---

<b>Sprachkenntnisse</b>	<b>Ungarisch</b> (Muttersprache) <b>Deutsch</b> (Sehr Gut in Wort und Schrift) <b>Englisch</b> (Sehr Gut in Wort und Schrift, Business Englisch) <b>Italienisch</b> (Gut in Wort und Schrift)
-------------------------	--

---

<b>EDV-Kenntnisse</b>	MS Office (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook), Internetkenntnisse Social Media E-Marketing
-----------------------	--

---

<b>Hobbys</b>	Lesen, Kino, Wandern, Hunde erziehen
---------------	--------------------------------------

---

<b>Führerschein</b>	Kategorie B
---------------------	-------------

---

12.09.2012. Wien

Judit Horváth